

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA (STUDI
PADA KARYAWAN P.T AQUAMOR TIMORINDO KUPANG)**

Soleman Daud Nub Uf¹⁾, Leony M. Ndoen²⁾, Ricky E. Foeh³⁾
Universitas Nusa Cendana
e-mail: Solemandaudnubuf@staf.undana.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan PT. Aquamor Timorindo Kupang; pengaruh secara simultan Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aquamor Timorindo Kupang; dan pengaruh secara parsial Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aquamor Timorindo Kupang. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatif yaitu bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel yang diteliti. Obyek penelitiannya P.T Aquamor Timorindo Kupang dan yang menjadi unit pengamatan adalah karyawan serta unit analisisnya adalah individu dengan variabel dalam penelitian ini adalah kompetensi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Berdasarkan uji statistic yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Aquamor Timorindo Kupang, Kompetensi dan Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Aquamor Timorindo Kupang

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Dinamika bisnis dalam perekonomian masyarakat di Indonesia yang semakin kompetitif menuntut manajer perusahaan untuk mengembangkan bisnisnya secara efektif dan efisien. Seiring dengan perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), merupakan salah satu penyebab aktivitas persaingan bisnis yang semakin ketat. Fenomena ini memiliki pertanda bahwa, setiap pelaku bisnis harus lebih kreatif dan mampu solutif terhadap berbagai masalah dan tantangan bisnis yang dihadapi. Tendensi meningkatnya kompetisi dalam dunia bisnis dicirikan oleh kehadiran berbagai perusahaan yang semakin gencar menawarkan berbagai produk dan jasa dalam kehidupan ekonomi masyarakat serta selalu melakukan perubahan pada manajemen perusahaannya.

Kini perusahaan menghadapi gejolak tantangan lingkungan berpengaruh terhadap keberhasilan bisnis ke depan. Menurut Ulrich (dalam Nuringasih, 2002:20) eksekutif perusahaan menghadapi tantangan kompetitif berkaitan dengan globalisasi, peningkatan efisiensi, kualitas dan inovasi berkelanjutan serta respon terhadap tuntutan konsumen.

Kehidupan bisnis adalah kehidupan yang tidak tenang, selalu diliputi oleh berbagai tantangan dan gejolak kompetensi yang semakin ketat (Eoh, 2001).

Daya kompetisi bisnis dibedakan atas daya kompetisi non lestari, berbasis sumber daya ciptaan manusia (seperti: modal, material, teknologi, dan informasi) dan daya kompetisi lestari berbasis sumber daya manusia yang mengandalkan budaya perusahaan, gaya manajemen, kerja tim dan kewirausahaan.

Berbagai tantangan tersebut berimplikasi pada persaingan, sehingga manajer harus kritis dalam memahami kekuatan, kelemahan, kesempatan, dan ancaman bagi perusahaan. Untuk mengantisipasi kondisi tersebut manajer perusahaan harus mengembangkan keunggulan kompetitif yang tidak mudah diimitasi pesaing. Keunggulan itu diciptakan melalui efisiensi, kualitas produk, inovasi atau respon terhadap konsumen (Ulrich dalam Nuringsih, 2002: 22). Hill dan Jones (dalam Nuringsih 2002: 21) mengatakan, dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, perusahaan membutuhkan dukungan eksekutif dan karyawan yang berkualitas. Eksekutif diharapkan dapat mengembangkan kompetensi, kreativitas, inovasi, dan berperan sebagai agen perubahan dengan memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Pada dasarnya setiap perusahaan hadir dengan tujuan tertentu. Perusahaan sebagai organisasi bisnis bertujuan untuk menciptakan pelanggan yang menjadi fondasi kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut. Keberadaan suatu perusahaan sebagai organisasi bisnis bertujuan jangka panjang yang dilandasi oleh motif ekonomi untuk menghasilkan nilai tambah dan manfaat ekonomi bagi stakeholders yang meliputi para pemegang saham, karyawan, mitra kerja dan masyarakat pada umumnya. Untuk mewujudkan nilai tambah dan manfaat ekonomi tersebut, manajer perusahaan diharapkan berupaya menunjuk pada visi, misi, tujuan, strategi dan program kerja terencana yang berfokus.

Untuk meningkatkan berbagai hal tersebut, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, kompeten dan profesional. Setiap perusahaan saat ini dituntut mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten pada segala bidang dengan maksud agar mampu berkompetisi, merebut dan memenangkan persaingan guna mempertahankan eksistensinya. Peran sumber daya manusia dalam kehidupan perusahaan jangka panjang dan berkesinambungan, memiliki posisi sentral dan strategis. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan yang mewarnai dinamika untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang bisnis yang tersedia.

Untuk mendukung hal itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam upaya peningkatan kepuasan konsumen. Dalam usaha meningkatkan kemampuan karyawan, maka perlu diketahui kompetensi apa yang harus dimiliki oleh karyawan tersebut, karena seorang karyawan yang berkompeten akan dapat memberikan kemampuan terbaiknya pada perusahaan sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat. Menurut Spencer & Spencer dalam Wibowo (2013 : 325) bahwa kompetensi merupakan bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan kinerja secara luas pada semua situasi dan *Job tasks*.

Selain kompetensi, motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja perusahaan. Priansa (2014 : 280) menyatakan bahwa organisasi yang berhasil membangun motivasi kerja pegawai yang tinggi adalah organisasi yang berhasil memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif. Motivasi kerja pegawai yang tinggi tersebut akan mendorong organisasi untuk mencapai keberhasilan kinerja dalam rentang waktu yang lebih pendek. Pegawai-pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi merupakan salah satu sumber keunggulan bersaing dalam skala bisnis global dan bersaing tanpa batas.

Davis dan Newstrom (2006) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan hal penting bagi penyelenggaraan organisasi. Betapapun majunya teknologi yang dimiliki, kemampuan karyawan yang memadai tanpa didukung oleh motivasi kerja yang tinggi maka kinerja tidak akan tercapai. Sutermeister dalam Ravianto (2005) mengatakan bahwa kinerja itu sendiri 80 % - 90 % bergantung pada motivasi untuk bekerja yang 10 % - 20 % bergantung pada kemampuannya. Winardi (2001) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu determinan yang paling penting bagi kinerja individual, karena seseorang yang sangat termotivasi akan melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi dimana ia bekerja.

PT. Aquamor Timorindo Kupang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produksi air mineral dan berlokasi di desa Baumata, Kecamatan Kupang Tengah , Kabupaten Kupang. Sumber air diambil dari mata air Baumata dan diproduksi melalui empat kali penyaringan dengan menggunakan alat produksi modern. Produk yang dihasilkan terdapat dua spesifikasi yaitu galon dan cup/ gelas. Adapun target produksi untuk galon pada tahun 2019 sebanyak 120.000 galon namun yang berhasil di capai 104.000 galon dan target produksi cup sebanyak 375.000 dan yang dicapai hanya 228.000.

Selain masalah ketidakcapaian target produksi, juga terdapat masalah lainnya yaitu: pengiriman produk kepada pelanggan masih sering terlambat, begitu pula dengan pengambilan kembali galon, teknik pengisian, ketrampilan ketepatan pengisian, keterlambatan dalam pengepakan masih menjadi problem dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian secara teoritis dan indikasi-indikasi masalah secara empirik seperti yang diuraikan terdahulu dipandang perlu melakukan studi tentang “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Aquamor Timorindo Kupang)”

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif yaitu bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel yang diteliti. Obyek penelitiannya P.T Aquamor Timorindo Kupang dan yang menjadi unit pengamatan adalah karyawan serta unit analisisnya adalah individu.

Variabel penelitian

Uraian tentang Variabel Penelitian, indikator dan item disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Variabel Indikator dan Item

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Kompetensi	a. <i>Task Skills and Task Management Skills</i>	<ul style="list-style-type: none"> Mengetahui tugas pokok dengan baik Mampu melaksanakan tugas pokok Penguasaan Informasi terhadap macam-macam tugas Kemampuan Teknikal
	b. <i>Contingency Management Skills and Job role Environment Skills</i>	<ul style="list-style-type: none"> Solusi masalah secara cepat dan tepat Mampu mengambil keputusan Mampu membangun hubungan kerja Kemampuan komunikasi
	e. <i>Transfer Skills</i>	<ul style="list-style-type: none"> Mampu beradaptasi dengan pekerjaan Kreatif dan inovatif
Motivasi Kerja	a. Kebutuhan Eksistensi	<ul style="list-style-type: none"> Pemenuhan kebutuhan pokok Tidak terjadi PHK Peralatan Keamanan Kerja
	c. Kebutuhan Keterkaitan	<ul style="list-style-type: none"> Kerja sama antar karyawan Keakraban sesama karyawan Kerjasama dg atasan
	e. Kebutuhan Pertumbuhan	<ul style="list-style-type: none"> penghargaan pengembangan potensi
Kinerja	a. <i>Quality</i>	<ul style="list-style-type: none"> Kualitassesuai standard Teliti dalam bekerja
	b. <i>Quantity</i>	<ul style="list-style-type: none"> Hasil kerja sesuai target Hasil kerja sesuai standar waktu Hasil kerja melebihi target
	c. <i>Timeliness</i>	<ul style="list-style-type: none"> Efektif penggunaan waktu Efisiensi penggunaan waktu Waktu kerja sesuai standar
	d. <i>Need for Supervision.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Bekerja secara mandiri Bekerja tanpa pengawasan atasan
	e. <i>Cost Effectiveness</i>	<ul style="list-style-type: none"> Penggunaan sumber daya secara efektif Penggunaan sumber daya secara efisien

Populasi dan Sampel Penelitian

Sesuai cakupan penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh Karyawan P.T Aquamor Timorindo Kupang sebanyak 67 Karyawan yang tersebar pada lima bagian dan semua karyawan dijadikan sebagai sampel atau teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid bila alat ukur tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari keseluruhan item. Untuk menghitung korelasi digunakan teknik korelasi product moment, dengan rumus sebagai berikut (Umar,2000) :

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara item (X) dengan skor total

X= skor jawaban setiap item

Y= Skor Jadwal

n = Jumlah sampel

Sugiyono (2000) menyatakan bahwa instrumen dianggap valid kalau nilai $r \geq 0.3$

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (Singarimbun, 1995). Jadi hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel (andal) jika memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0.60 atau lebih (Arikunto,1992).

Pengujian reliabilitas instrumen pada penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{K}{(K - 1)} \frac{S^2 \cdot i}{(1 - S^2 \cdot i)}$$

Keterangan :

K = Jumlah item

S^2 = Jumlah variabel skor total

S_i = Variabel responden untuk item ke-1

Rancangan Analisis

1. Analisis Deskriptif

Deskripsi terhadap jawaban responden mengenai variabel, indikator dan item menggunakan teknik persentase dengan kriteria sebagai berikut :

80 % - 100 % = Sangat Baik

70 % - 79 % = Baik

60 % - 69 % = Cukup Baik

50 % - 59 % = Kurang Baik

< 50 % = Sangat Kurang Baik (Pakan, 2003)

2. Analisis Inferensial

Teknik analisis yang digunakan untuk meramalkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah menggunakan regresi berganda dengan formula sebagai berikut :

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$ (Sugiyono, 2002 : 272) keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b_1 b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kompetensi

X_2 = Motivasi Kerja

Rancangan Uji Hipotesis

1. Uji secara Simultan (Uji F)

$H_0 = b_1 = b_2 = 0$ artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2 terhadap Variabel Y. $H_1 : b_1, b_2, 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2 terhadap variabel Y.

Kriteria pengambilan keputusan adalah : H_1 diterima apabila F hitung > F tabel atau probabilitas lebih kecil dari alpha ($P < \alpha$) demikian pula sebaliknya H_1 ditolak dan H_0 diterima jika F hitung < F tabel atau $P < \alpha$.

2. Uji secara Parsial (Uji t)

$H_0 = 0$: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2 secara parsial terhadap variabel X.

$H_1 = H_0$: Ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2 secara parsial terhadap variabel X

Kriteria pengambilan keputusan : H_1 dan H_2 diterima jika t hitung lebih besar t tabel atau sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi Variabel Kompetensi

Hasil penelitian tentang variable kompetensi melalui beberapa indikator disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2 Deskripsi Variabel Kompetensi

Item pertanyaan		Skor					Σ skor	Capaian indikator (%)	Kategori
		5	4	3	2	1			
1.Mengetahui tugas pokok dengan baik	F	17	34	16	0	0	269	80.29	Sangat baik
	%	25,4	50,7	23,9	0	0	100		
2.penguasaan tugas-tugas sesuai standar	F	18	17	12	11	9	225	67.16	Cukup Baik
	%	26.9	25.4	17.9	16.4	13.4	100		
3.kemampuan bekerja sesuai standar	F	13	26	17	7	4	238	71.04	Baik
	%	19.4	38.8	25.4	10.4	6.0	100		
4.Kemampuan teknis dalam bekerja	F	14	25	14	9	5	235	70.14	Baik
	%	20.5	37.3	20.9	13.4	7.5	100		
Task management skill and task skill								72.15	Baik
5. solusi masalah	F	22	40	5	0	0	285	85.07	Sangat Baik
	%	32.8	59.7	7.5	0	0	100		
6.kemampuan mengambil keputusan	F	22	32	13	0	0	277	82.68	Sangat Baik
	%	20.9	37.3	20.9	0	0	100		
7.kemampuan membangun hubungan kerja	F	22	36	9	0	0	281	83.88	Sangat Baik
	%	32.8	53.7	13.4	0	0	100		
8. kemampuan berkomunikasi	F	21	14	14	12	6	233	69.55	Cukup Baik
	%	31.3	20.9	20.9	17.9	9.0	100		
Contingency Management Skill and Job Roll Management Skill								80.29	Sangat Baik
9. kemampuan beradaptasi dengan pekerjaan baru	F	10	13	16	18	10	196	58.50	Kurang baik
	%	14.9	19.4	23.9	26.9	14.9	100		
10 kemampuan berkreasi	F	14	23	30	0	0	252	75.22	Baik
	%	20.9	34.4	44.8	0	0	100		
11 kemampuan berinovasi	F	12	17	36	2	0	240	71.64	Baik
	%	17.9	25.4	53.7	3.0	0	100		
Transfer Skill								68.4	Cukup Baik
Rerata variabel Kompetensi								73.6	Baik

Pada tabel menurut masing-masing indicator terlihat bahwa total rata-rata jawaban responden terhadap variabel Kompetensi dengan presentase sebesar 73.62 dengan kategori baik yang disebabkan oleh *task management skill*, *contingency management skill & job roll Skill* dan *Transfer skill*. Rata-rata indikator dari tabel distribusi frekuensi hasil tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator *contingency management skill & job roll Skill* presentasi sebesar 80.29% dengan kategori sangat baik sedangkan yang terendah yaitu pada indikator *Transfer Skill* persentase sebesar 68.44 % dengan kategori cukup baik.

Deskripsi Variabel Motivasi

Hasil penelitian berupa jawaban responden terhadap variabel motivasi dan indikatornya disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 3 Deskripsi variabel Motivasi

Item pertanyaan		Skor					Σ skor	Capaian indikator (%)	Kategori
		5	4	3	2	1			
1.Pemenuhan kebutuhan Pokok	F	19	37	11	0	0	276	82.38	Sangat tinggi
	%	28.4	55.2	16.4	0	0	100		
2.pemenuhan kebutuhan jaminan tidak di PHK	F	21	12	12	12	6	219	65.37	Cukup Tinggi
	%	31.3	20.9	20.9	17.9	9.0	100		
3.pemenuhan kebutuhan peralatan atau keamanan kerja	F	18	17	12	11	9	225	67.16	Cukup Tinggi
	%	26.9	25.4	17.9	16.4	13.4	100		
Existensi							71.63	Tinggi	
4.Pemenuhan kebutuhan kerja sama antar karyawan	F	22	40	5	0	0	285	85.07	Sangat Tinggi
	%	32.8	59.7	7.5	0	0	100		
5. Pemenuhan Kebutuhan keakraban sesama karyawan	F	22	36	9	0	0	281	83.88	Sangat Tinggi
	%	32.8	53.7	13.4	0	0	100		
6.Pemenuhan kerja sama dengan atasan	F	24	41	2	0	0	290	86.56	Sangat Tinggi
	%	36.8	61.2	3.0	0	0	100		
Keterkaitan							85.27	Sangat Tinggi	
7.pemenuhan kebutuhan penghargaan atas hasil kerja	F	19	22	26	0	0	261	77.91	Tinggi
	%	28.4	32.8	38.8	0	0	100		
8. pemenuhan kebutuhan akan potensi yang dimiliki	F	12	32	21	2	0	255	76.11	Tinggi
	%	17.9	47.8	31.2	3.0	0	100		
9 pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan keahlian	F	9	16	7	16	19	181	54.02	Rendah
	%	13.4	23.9	10.4	23.9	28.4	100		
Pertumbuhan							69.34	Cukup Tinggi	
Rerata variabel Motivasi							75.38	Tinggi	

Pada tabel menurut masing-masing indikator terlihat bahwa total rata-rata jawaban responden terhadap variabel motivasi dengan persentase sebesar 75.38% dengan kategori tinggi yang disebabkan oleh pemenuhan kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan dan kebutuhan pertumbuhan. Rata-rata indikator dari tabel distribusi frekuensi hasil tanggapan responden yang tertinggi yaitu pada indikator keterkaitan dengan persentase sebesar 85.17% dengan kategori sangat tinggi sedangkan yang terendah yaitu pada indikator pertumbuhan dengan persentase sebesar 69.34% dengan kategori Cukup tinggi.

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.

Deskripsi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan dengan indikator-indikatornya seperti disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4 Deskripsi variabel kinerja karyawan

Item pertanyaan		Skor					Σ skor	Capaian indikator (%)	Kategori
		5	4	3	2	1			
1.Kualitas sesuai standar yang di tetapkan	F	20	18	10	12	7	233	69.55	Kurang baik
	%	25,4	50,7	23,9	0	0	100		
2.Teliti dalam bekerja	F	21	18	14	6	8	239	71.34	Baik
	%	31.3	26.9	20.9	9.0	11.9	100		
Quality							70.44	Baik	
3.menyelesaikan pekerjaan sesuai target	F	13	26	17	7	4	238	71.04	Baik
	%	19.4	38.8	25.4	10.4	6.0	100		
4.menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu	F	24	41	2	0	0	290	86.56	Sangat Baik
	%	35.8	61.2	3.0	0	0	100		
5. menyelesaikan pekerjaan melebihi target	F	14	23	30	0	0	252	75.22	Baik
	%	20.9	34.4	44.8	0	0	100		
Quantity							77.06	Baik	
6.menggunakan waktu kerja dengan efektif	F	14	25	14	9	5	235	70.14	Baik
	%	20.9	37.3	20.9	13.4	7.5	100		
7.Efisiensi dalam penggunaan waktu kerja	F	19	16	7	16	9	221	65.97	Kurang Baik
	%	28.4	23.9	10.4	23.9	13.4	100		
8. mampu bekerja sesuai standar	F	18	38	8	3	0	272	81.9	Sangat Baik
	%	26.9	56.7	11.9	4.5	0	100		
Timeliness							72.43	Baik	
9. bekerja secara mandiri	F	12	25	17	10	3	234	69.85	Kurang baik
	%	17.9	37.3	25.4	14.9	4.5	100		
10 bekerja tanpa pengawasan	F	20	25	12	8	2	254	75.82	Baik
	%	29.8	37.3	17.9	11.9	3.0	100		
Need For supervision							72.83	Baik	
11 efisiensi sumber daya	F	36	17	12	2	0	288	75.82	Baik
	%	53.7	25.4	17.9	11.9	3.0	100		
12 efektivitas sumbe daya	F	14	21	15	10	7	205	61.19	Kurang Baik
	%	20.9	31.2	22.4	14.9	10.4	100		
Cost Effectivveness							73.58	Baik	
Rerata variabel Kinerja							73.26	Baik	

Pada tabel menurut masing-masing indikator terlihat bahwa total rerata jawaban responden terhadap variabel Kinerja karyawan dengan presentase sebesar 73.26% dengan kategori baik yang disebabkan oleh *Quality*, *Quantity*, *Timeliness*, *Need For Supervision*, *Cost effectiveness*. Indikator dari tabel distribusi frekuensi hasil tanggapan responden yang tertinggi yaitu pada indikator Quantity dengan persentase sebesar 77.06% dengan kategori baik, yang kedua adalah Cost affectiveness dengan presentase 73.83%, yang keempat adalah Timeliness dengan persentase 72.43% sedangkan yang terendah yaitu pada indikator Quality dengan persentase sebesar 70.44% dengan kategori baik.

Analisis Regresi Berganda dan Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh dua variable bebas terhadap satu variabel terikat mengacu pada persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Maka hasil yang diperoleh melalui SPSS 21 ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 5 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.608	4.142	
Kompetensi	1.028	.165	.903
Motivasi	.965	.248	.784

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis dengan program SPSS 21 diperoleh Model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3.608 + 1.021X_1 + 0.965X_2$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

1. Konstanta = 3.608
Jika variabel kompetensi dan motivasi konstan/tetap = 0 (tidak berubah), maka besarnya perubahan variabel Kinerja karyawan sebesar 3.608
2. Koefisien $X_1 = 1.028$
Jika variabel Kompetensi mengalami kenaikan sebesar satu poin (satu), sementara motivasi tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 1.028
3. Koefisien variabel $X_2 = 0,965$
Jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar satu poin (satu), sementara kompetensi tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.965.

Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.690	.680	4.134

a. Predictors (Constant), Kompetensi Kerja
b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa nilai R Square atau yang biasa disebut dengan koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,690 artinya bahwa variasi besaran pengaruh kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 69% sedangkan sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini, dengan kesalahan baku atau *Standard Error of Estimate*, $S_e = 4.134$

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji hipotesis 1 dan 2 dilakukan untuk menguji masing-masing dari variabel X dengan uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Uji hipotesis secara parsial dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Unstandardized coefficients					
Model		B	Std. Error	T	Sig.
1	Constant	3.608	4.142	3.871	.001
	Kompetensi	1.028	.165	6.224	.000
	Motivasi	.965	.248	5.576	.001

a. Dependent Variable : Kinerja karyawan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan(Hipotesis 1)

Dari hasil pengujian dengan program *statistic product and service solution* (SPSS) versi 21 Variabel X₁ Kompetensi diperoleh t_{hitung} sebesar 6.224 dengan tingkat signifikan 0.000. sedangkan t_{tabel} nilainya sebesar 1,99714 (df = 67 – 2= 65). Karena signifikan 0.000 lebih kecil dari alpha 0,05 (p < α) dan t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} (6.224 > 1,99714) maka hal ini bermakna bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Aquamor timorindo Kupang

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan(Hipotesis 2)

Dari Hasil pengujian dengan program *statistic product and service solution* (SPSS) versi 21 variabel X₂, Motivasi diperoleh t_{hitung} sebesar 5.576 dengan tingkat signifikan 0,001. Sedangkan t_{tabel} nilainya sebesar 1,99714 (df = 67 – 2 = 65). Karena nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari alpha 0,05 (p < α) dan t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} (5.576 > 1,99714) maka hal ini bermakna bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Aquamor Timorindo Kupang.

Uji F (Uji Simultan) – Hipotesis 3

Untuk uji hipotesis 3 digunakan uji F dengan kriteria keputusan adalah Ha diterima apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (F_{hitung} > F_{tabel}) atau tingkat signifikan (p) lebih kecil dari alpha (p < α) demikian pula sebaliknya Ha ditolak dan Ho diterima jika F_{hitung} < F_{tabel} atau (p < α). Untuk mencari F_{hitung} dapat dilihat dari hasil analisis SPSS 21 (Tabel Anova) seperti berikut :

Tabel 8 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	2434.045	2	1217.022	71.221	.000 ^a
	Residual	1093. 627	64	17.008		
	Total	3527.672	66			

a. Predictors : (Constant), Motivasi dan Kompetensi
 b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS (TABEL ANOVA) diperoleh F = 71.221 dan tabel distribusi F_{0,05;2;65} = 3,14. Karena F = 71.221 > F_{0,05;2;65} = 3,14 dengan tingkat signifikan 0,000 dan α = 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Aquamor Timorindo Kupang

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu. Kompetensi memiliki tiga komponen utama yaitu, pengetahuan, ketrampilan dan sikap dalam bekerja.

Kompetensi karyawan PT. Aquamor Timorindo Kupang berada pada kategori baik, disebabkan mengetahui tugas pokok dari pekerjaannya, memahami tugas-tugas lain yang berhubungan dengan pekerjaannya dan juga kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, adanya kemampuan teknis dalam bekerja, kemampuan untuk atasi masalah,

kemampuan mengambil keputusan, kemampuan membangun hubungan kerja, kemampuan berkomunikasi kemampuan beradaptasi dan berinovasi.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Spencer & Spencer (Priansa, 2014:259) bahwa pegawai yang berkompeten mempunyai karakteristik berupa : mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang ada dalam organisasi secara rasional, memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan tanggung jawab yang diemban, menguasai teknik-teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaannya lebih efektif, memahami standar dan prosedur tugas yang ada dalam organisasi dengan baik. Karyawan yang memiliki kompetensi seperti yang tertera diatas akan mempengaruhi kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kinerja karyawan PT Aquamor Timorindo Kupang berada pada kategori baik. Hal ini disebabkan kualitas, kuantitas, timeliness, need for supervisim, dan cost affectiveness sudah baik.

Kinerja yang baik dari karyawan akan mampu untuk mendukung pelaksanaan strategi organisasi secara keseluruhan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang bersifat dinamis dan kompetitif.

Penelitian ini mendukung penelitian Mc Bech terhadap 2000 karyawan pada perusahaan swasta dan publik bahwa kompetensi dapat mendorong kinerja dalam pekerjaan karyawan (Boyatzis, dalam Sudarmanto, 2009 : 32)

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuannya. Upaya yang dilakukan seseorang untuk pencapaian tersebut salah satunya adalah untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan dengan maksud juga untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, sedangkan kebutuhan itu sendiri bermacam-macam.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan pada PT Aquamor Timorindo Kupang menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan sudah tinggi. Hal ini karena kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan cukup terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan eksistensi terpenuhi melalui kebutuhan pokok, kebutuhan jaminan tidak di PHK, pemenuhan kebutuhan peralatan/keamanan kerja yang tinggi, sedangkan pemenuhan kebutuhan keterkaitan terpenuhi melalui kerja sama antar karyawan, keakraban sesama karyawan dan keakraban dengan atasan. Selanjutnya kebutuhan pertumbuhan diperoleh melalui penghargaan atas hasil kerja, peningkatan potensi yang dimiliki, peningkatan keahlian.

Motivasi yang tinggi pada karyawan P.T Aquamor Timorindo Kupang ditunjukkan pada hasil penelitian tentang kinerja yang baik melalui *quality, quantity, timeliness, need for supervised, cost Effectiveness*.

Semua perilaku sadar mahasiswa mempunyai motivasi, untuk mencapai tujuan, organisasi, kinerja dibutuhkan motivasi, maka tugas manajer adalah mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan karyawannya agar dipenuhi sehingga mereka berusaha dan bersemangat dalam bekerja untuk meningkatkan prestasi, karena apabila kebutuhan-kebutuhan karyawan tidak terpenuhi mustahil karyawan akan bekerja keras. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Amstrong (2002) bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja adalah sesuatu yang positif meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan kinerja lebih baik. Dan juga sejalan dengan pendapat As'ad (1990) bahwa kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut menentukan besar kecil kinerjanya.

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kompetensi dan Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Aquamor Timorindo Kupang. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa kedua variabel Independen (Bebas) yaitu Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan (variabel terikat) yang artinya bahwa kedua variabel tersebut bila dijalankan bersama-sama akan saling mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian kompetensi yang semakin tinggi dan motivasi yang semakin tinggi akan menciptakan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kerau (2012) yang menyatakan bahwa Kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Aquamor Timorindo Kupang. Artinya semakin tinggi Kompetensi karyawan semakin tinggi kinerja karyawan. Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan,

perilaku, ketrampilan dan sikap. Dalam mencapai kinerja karyawan yang baik tentunya diperlukan karyawan yang memiliki pengetahuan dan ketrempilan yang tinggi sehingga dapat mempermudah karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Selain itu diperlukan pula perilaku dan sikap yang baik dari setiap karyawan untuk mendukung terciptanya kinerja yang baik. Dengan adanya pengetahuan dan ketrampilan serta didukung oleh perilaku dan sikap yang baik berguna bagi seorang karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini diketahui bahwa gambaran kompetensi karyawan PT Aquamor Timorindo Kupang berada pada kategori baik. Meskipun demikian masih terdapat indikator kompetensi yang rendah dibandingkan dengan indikator kompetensi lainnya yaitu *Transfer skill*. Apabila ada salah satu indikator kompetensi yang rendah akan menyebabkan kooptensi yang dimiliki kurang baik. Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan pelatihan atau training sesuai kebutuhan bagi karyawan hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayu (2017) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Aquamor Timorindo Kupang, yang berarti semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Pada dasarnya motivasi akan timbul karena adanya dorongan kebutuhan atau keinginan yang harus terpenuhi. Dengan bekerja seseorang akan bias memenuhi kebutuhan dan keinginannya karena ia diberikan imbalan atas hasil kerjanya. Apabila karyawan dapat terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya dalam organisasi atau perusahaan, karyawan akan terdorong untuk melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja karyawan yang besar berasal dari kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan atau dengan kata lain semakin tinggi pemenuhan kebutuhan yang dicapai karyawan akan diikuti dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan penelitian ini mendukung hasil penelitian Ashariandy (2017). Hasil penelitian ini diketahui bahwa gambaran motivasi karyawan PT Aquamor Timorindo Kupang berada pada kategori paling tinggi. Dalam hal ini kebutuhan keterikatan berada pada kategori paling tinggi dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya seperti, kebutuhan eksistensi dan kebutuhan pertumbuhan. Dengan demikian perusahaan perlu memperhatikan untuk meningkatkan pemenuhan karyawan yang berkaitan dengan kebutuhan eksistensi dengan menaikkan gaji dan jaminan hari tua serta peralatan kerja yang lebih baik. Sedangkan perhatian perusahaan terhadap pemenuhan kebutuhan pertumbuhan dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan dan mengikuti pendidikan dan pelatihan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Aquamor Timorindo Kupang.
2. Kompetensi dan Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Aquamor Timorindo Kupang.

Daftar Rujukan

- Armstrong, Michael. 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT ELX Media Kompetindo. Jakarta.
- As'ad , Muhamad. 1995, *Psikologi Industri, edisi keempat*, Liberty yogyakarta
- Bernadin, Jhon. 2003. *Human Reources Management, an Experimental Approach*, McGrow Hill, Boston.
- Bufford, J.A and Bedeian, A.G. 1998. *Management in extension*, Alabama : Auburn University
- David L. Devries dkk. 1981. *Performance Appraisal on the live*, Jhon Willey & Sons, New York.
- Gibson, James L, John M. Ivancecich and James H. Donnelly, Jr. 1995. *Organizations*. Boston : McGraw-Hill Companies,inc.
- Miner, Jhon. 1998. *organizational Behavior, Performance and Productiviti*, Raudon House Bussines Division, New York.
- Nub uf Daud S. 2002. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Semen Kupang)*, Thesis. Universitas Brawijaya Malang, Tidak diterbitkan.
- Pakan S, *Bahan Ajar Statistik*, Faperta, Undana, Kupang.
- Rietved, Piet. 1993. *Regresi Berganda*, Audi Appset, Yogyakarta.

- Robbins, S.P. 2001. *Organizational behavior, concepts, controversies and Applications*. New delhi : Priutice-Hall of india private limited.
- Priansa Doni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Rumler, Geary A & Alan B. Brace. 1995. *Improving Performance*, Jasey Bass Publishers, San Fransisco.
- Singarimbun, M dan Efendi, S *Metode Peneltian Survey*, LP3S. Jakarta.
- Spencer M and Spencer Lely, *competencies at work, Model for Supervisor Performance*, Jhon Wiley & Sons Inc, New York.
- Steers R.M and Porter, LW. 1993. *Motivation and work behavior*, New York: McGraw-Hill Bill Companies.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta Bandung.
- Werther & Davis.1996. *Human Resource and Personnel Management*, McGraw Hill, Boston.
- Wexley Kenneth N and Yuki Gary A. 1997. *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*, Rineka Cipta Jakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*, PT RadjaGravindo Persada, Jakarta.
- Zwell, Micahel. 2000. *Creating a Culture of Competencies*, Jhon Wiley & Sons, New york.