

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam organisasi apapun kinerja pegawai yang efektif dan efisien adalah menjadi skala prioritas pihak manajemen. Indikator meningkatnya kinerja yaitu; dengan bersikap dan berperilaku yang mencerminkan rasa tanggungjawab, loyalitas dan kedisiplinan dalam bekerja. Selama ini masih dijumpai pegawai yang mempunyai kompetensi yang kurang memadai di banyak instansi, hal ini bisa dilihat dengan produktivitas yang masih rendah dan pengukuran kinerja pegawai yang sulit. Dimana suatu kompetensi merupakan suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai.

Masalah lain akan timbul pada saat pegawai yang sebetulnya mempunyai potensi dan kompetensi yang baik dan memadai untuk mengerjakan tugas dan wewenang yang diberikan tetapi tidak melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik yang dikarenakan adanya faktor yang mempengaruhinya.

Untuk meningkatkan kompetensi pegawai instansi menyelenggarakan program pelatihan untuk menunjang pekerjaan pegawai namun dalam pelaksanaannya masih ada beberapa pegawai yang belum mendapatkan pelatihan. Hal ini karena instansi memilih peserta yang mampu untuk mengikuti pelatihan sedangkan pegawai yang tidak mendapatkan pelatihan hanya diarahkan oleh pegawai yang mengikuti pelatihan sehingga dampak pelatihan belum signifikan dan juga kurangnya kesadaran pegawai yang telah mengikuti pelatihan untuk menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaannya. Sedangkan motivasi pegawai juga masih rendah hal ini dikarenakan timbulnya rasa kejenuhan pegawai karena pekerjaan pegawai yang monoton dan pengembangan

karirnya jalan ditempat (stagnan) hal ini karena pegawai belum berkesempatan untuk naik golongan sehingga kenaikan gaji juga belum tercapai.

Dari permasalahan di atas, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan pemberian motivasi kepada pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Seberapa besar kompetensi seseorang apabila tidak didukung motivasi yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak akan optimal, oleh karena itu harapan dari sebuah prestasi dapat diraih apabila dalam diri seseorang memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi penting karena hal tersebut yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku motivasi supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dorongan ini yang menyebabkan pegawai untuk berusaha mencapai tujuan baik secara sadar maupun tidak sadar, juga yang menyebabkan pegawai berperilaku, memperbaiki dan meningkatkan kinerja, sehingga produktivitas kinerjanya akan meningkat.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada pegawai Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan(ATKP) yang beralamat di Jalan Penerbangan No. 85 Padang Bulan Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan adalah pendidikan tinggi di bawah Kementerian Perhubungan, dengan tugas pokok melaksanakan pendidikan profesional program diploma bidang keahlian teknik dan keselamatan penerbangan yang terbuka bagi umum. Maka untuk menjamin terlaksananya tugas-tugas yang di tentukan yang pada gilirannya adalah kinerja pegawai memadai sangat diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten, motivasi yang tinggi, terlebih dengan warga masyarakat yang membutuhkan pendidikan.

Kepegawaian pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan menghadapi masalah kinerja, dimana akibat dinas luar dapat mengganggu tugas yang ada

dikantor, dan ketika tugas tersebut sudah deadline pegawai dipaksa harus menyelesaikannya itu sekalipun ketika dalam dinas luar. Dan ketika pegawai sedang berada dalam dinas luar, maka beberapa pekerjaannya yang ada dalam kantor diminta untuk diambil ahli oleh pegawai lain namun dalam penyelesaiannya tugas tersebut terdapat masalah yang dimana pegawai yang mengambil ahli tidak memiliki kompetensi yang cukup karena tidak sesuai dengan bidangnya sendiri. Oleh karena itu ketika terdapat dinas luar yang dilakukan bergantung pada undangan dari kementerian atau UPT lain dalam hal rapat dan membahas anggaran, sebagian tugas dapat ditinggalkan, namun jika ada yang memerlukan suatu data namun pegawai yang bersangkutan sedang berada dinas luar, maka pekerjaan tersebut di minta, agar pegawai lain membantu dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya tersebut, namun dalam penyelesaian tugas itu terdapat masalah atau kendala yang dimana pegawai yang mengambil ahli tidak memiliki atau berada dalam bidang pekerjaan yang sama, sehingga dalam penyelesaian tugas pekerjaan tersebut kurang kompeten.

Saat ini kinerja pegawai pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan tergolong baik. Hal ini terlihat dari data pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**

**Data Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Akademi Teknik Dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan Pada Tahun 2014-2016**

Tahun	Nilai	Perilaku Kerja Pegawai						Rata - Rata	Nilai Prestasi Kerja	Kriteria
		Orientasi	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerja sama	Kepemimpinan			
2014	88,96	80,9	81,39	80,96	80,81	80,71	82,38	82,3	86,3	Baik
2015	89,04	81,05	81,51	81,06	81,06	81	82,77	82,5	86,42	Baik
2016	89,62	81,29	81,53	81,28	81,14	81,22	83,12	82,74	86,87	Baik

Sumber: Bagian Kepegawaian ATKP Medan

Penilaian prestasi kerja pegawai dilakukan berdasarkan sasaran nilai SKP dan perilaku kerja. Nilai SKP (sasaran kerja pegawai) adalah target kerja pegawai yang ditetapkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Penilaian SKP terdiri dari kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan, perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian perilaku kerja pegawai terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Bobot penilaian skp yaitu 60% dan bobot penilaian perilaku kerja pegawai yaitu 40%. Dimana nilai prestasi kerja dinyatakan dengan angka dan sebutan, yaitu: 91 ke atas sangat baik; 61-75: cukup; 51-60: kurang; 50 ke bawah: buruk.

Berdasarkan penilaian diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata nilai kinerja pegawai di Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan pada tahun 2014-2016 masih berada dibawah nilai prestasi kerja. Dimana penentuan kriteria dilihat dari prestasi kerja. Hal ini dikarenakan akibat dinas luar dapat mengganggu tugas yang ada dikantor, dan ketika tugas tersebut sudah deadline pegawai dipaksa harus menyelesaikannya itu sekalipun ketika dalam dinas luar. Dan ketika pegawai sedang berada dalam dinas luar, maka beberapa pekerjaannya yang ada dalam kantor diminta untuk diambil ahli oleh pegawai lain namun dalam penyelesaiannya tugas tersebut terdapat masalah yang dimana pegawai yang mengambil ahli tidak memiliki kompetensi yang cukup karena tidak sesuai dengan bidangnya sendiri. Oleh karena itu ketika terdapat dinas luar yang dilakukan bergantung pada undangan dari kementerian atau UPT lain dalam hal rapat dan membahas anggaran sebagian tugas dapat ditinggalkan, namun jika ada yang memerlukan suatu data namun pegawai yang bersangkutan sedang berada dinas luar, maka pekerjaan tersebut di minta agar pegawai lain membantu dalam menyelesaikan

tugas pekerjaannya tersebut, namun dalam penyelesaian tugas itu terdapat masalah atau kendala yang dimana pegawai yang mengambil ahli tidak memiliki atau berada dalam bidang pekerjaan yang sama, sehingga dalam penyelesaian tugas pekerjaan tersebut kurang kompeten.

Berangkat dari uraian di atas, maka fenomena kompetensi dan motivasi dianggap sebagai topik yang menarik untuk diangkat dalam penelitian, dikaji secara mendalam sehingga memberikan informasi yang semakin jelas dalam mendukung kinerja pegawai secara keseluruhan. Pentingnya kompetensi dan motivasi yang dimiliki pegawai untuk meningkatkan kinerja merupakan tujuan utama organisasi.

Hal ini dikarenakan kompetensi dan motivasi merupakan dua hal yang saling berkaitan dalam peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut perlu diteliti **“Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Permasalahan yang ada pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

1. Motivasi
2. Kompetensi
3. Disiplin karyawan
4. Kompensasi
5. Dan kurangnya kesadaran pegawai yang telah mengikuti pelatihan untuk menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaannya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk menghindari ketidakjelasan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah yaitu hanya terbatas pada bagaimana pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, rumusan masalah didalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan secara parsial?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan secara parsial?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan(ATKP) Medan secara simultan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen.

Sebagai tambahan bagi kumpulan-kumpulan karya yang dapat dijadikan referensi di kemudian harinya.

2. Bagi Penulis.

Untuk menambah wawasan, pengetahuan serta pengalaman penulis, terutama mengenai motivasi, kompetensi dan kinerja.

3. Bagi Perusahaan.

Sebagai masukan bagi perusahaan dan pihak-pihak terkait yang berkepentingan di dalam perusahaan sebagai pertimbangan dalam membuat keputusan khususnya dalam bidang motivasi, tingkat pendidikan dan kompetensi kerja terhadap karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya.

## BAB II

### TINJAUAN TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Tinjauan Teoritis

##### 2.1.1 Pengertian Motivasi

Dalam suatu organisasi, motivasi sangat di butuhkan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Motivasi selalu berkaitan dengan perbuatan atau tindakan seseorang. Heller dalam Wibowo menyatakan bahwa **“Motivasi adalah keinginan untuk bertindak”**<sup>1</sup>. Tindakan ini tidak terjadi begitu saja, tetapi ada faktor-faktor yang mendorong mempengaruhinya. Perilaku atau tindakan manusia itu pasti ada sebab ataupun alasan itu dilakukan. Secara etimologis, kata motivasi berasal dari kata motif, yang artinya dorongan, kehendak, alasan dan kemauan, maka motivasi adalah dorongan-dorongan yang membangkitkan dan mengarahkan kelakuan individu. Menurut pendapat Greenberg dan Baron dalam Wibowo mengatakan bahwa motivasi adalah **“Serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*) dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”**<sup>2</sup>. Tiga elemen utama dalam defenisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seorang bisa mempertahankan usahanya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk

---

<sup>1</sup> Wibowo, **Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga**, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 322.

<sup>2</sup> **Ibid**, Hal. 322.



mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Perusahaan tidak hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya yang menggerakkan. Selanjutnya diserap dalam bahasa Inggris *motivation* berarti pemberian motif, hal yang memberikan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Menurut Mathis dan Jackson: **“Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”<sup>3</sup>.**

Defenisi yang telah dikemukakan di atas pada hakekatnya adalah sama, sebab semuanya mengandung unsur dorongan dan keinginan, maksud dan tujuan serta ditunjukkan dengan tingkah laku tertentu.

#### **2.1.1.1 Faktor-faktor Motivasi**

Dalam melakukan kegiatan motivasi terhadap pegawai, manajemen perusahaan harus fokus terhadap beberapa hal yang mempengaruhi motivasi. Terdapat hal yang mempengaruhi motivasi menurut Sutrisno yaitu :

- 1. “Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang seperti keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan, keinginan untuk dapat memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.**
- 2. Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor tersebut seperti kondisi lingkungan kerja seseorang, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel”<sup>4</sup>.**

---

<sup>3</sup> Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, **Manajemen Sumber Daya Manajemen**, Alih Bahasa: Jimmy Salibi dan Bayu Prawira, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga, Jakarta: Salemba Empat, 2008, hal. 17.

<sup>4</sup> Edy Sutrisno, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Kencana, 2009, hal. 116.

### 2.1.1.2 Teori Motivasi

Menurut Maslow dalam Bangun menjelaskan lima kebutuhan manusia dalam teori Maslow, yaitu:

#### **“Teori Hierarki Kebutuhan**

- 1. Kebutuhan Fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia.**
- 2. Kebutuhan Rasa Aman merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik**
- 3. Kebutuhan Sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu dan persahabatan**
- 4. Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi; dan faktor penghormatan dari luar misalnya, status, pengakuan dan perhatian.**
- 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri merupakan kebutuhan yang mendorong agar seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri<sup>5</sup>.**

Teori-teori tersebut diterapkan dalam motivasi kerja dan dapat memberikan dampak yang sangat besar terhadap pendekatan motivasi pada era globalisasi saat ini. Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri).

Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Jadi bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan ini akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Bangun mengemukakan **“Teori keadilan, teori ini mengemukakan bahwa orang selalu membandingkan antara masukan-masukan yang mereka berikan pada pekerjaannya dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya tersebut”<sup>6</sup>.**

---

<sup>5</sup> Wilson Bangun, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: Penerbit Erlangga, 2012, hal 316-322.

<sup>6</sup> **Ibid**, Hal 322.

Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan ini masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

### **2.1.1.3 Indikator Motivasi**

Menurut Mathis dan Jackson dalam Wibowo yang menjadi pokok-pokok motivasi dan digunakan sebagai indikator dari motivasi sebagai berikut:

- 1. “Imbalan Yang Diterima Dalam Bentuk Gaji**  
Gaji jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan. Meskipun demikian sebenarnya karyawan bisa dimotivasi dengan alat motivasi yang lain.
- 2. Partisipasi**  
Melibatkan karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan merupakan bentuk motivasi berupa pengakuan atas pentingnya peranan karyawan pada perusahaan.
- 3. Kompensasi Peningkatan Kemampuan**  
Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukura karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi peningkatan kemampuan diberikan dengan menyediakan kesempatan kepada karyawan mengikuti program pelatihan dan pengembangan.
- 4. Persaingan Yang Sehat**  
Persaingan sehat antara karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk berprestasi penting agar karyawan merasa mempunyai kesempatan yang sama untuk berkarir.
- 5. Pemberian Hukuman Atas Kesalahan Yang Dilakukan Karyawan Karyawan Yang Melakukan Kesalahan Dalam Tugasnya Akan Mendapat Teguran Dan Hukuman.**  
Teguran disini termasuk juga peringatan yang diberikan oleh atasan. Teguran dari atasan menurut penyampaianya dapat dibedakan atas dua jenis, yaitu teguran secara lisan dan teguran secara tertulis. Teguran ini adalah bentuk motivasi negatif yang paling lunak. Apabila teguran yang berkali-kali tidak juga merubah keadaan, maka tindakan berikutnya ialah dengan menjatuhkan hukuman”<sup>7</sup>.

Dengan demikian indikator tersebut dapat dijadikan ukuran apakah seorang pegawai sudah memperoleh imbalan gaji yang memuaskan, ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan, mendapatkan kompensasi, adanya persaingan yang sehat diantara pegawai dan akan menerima teguran dan hukuman jika melakukan kesalahan.

---

<sup>7</sup> Ibid, hal 19

### 2.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Wibowo, mengemukakan bahwa: **“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”**<sup>8</sup>.

Boulter, dkk dalam Sutrisno mengemukakan: **“Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu”**<sup>9</sup>.

Menurut Gordon dalam Sutrisno menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

1. **“Pengetahuan (*Knowledge*)**
2. **Pemahaman (*Understanding*)**
3. **Kemampuan (*Skill*)**
4. **Nilai (*Value*)**
5. **Sikap (*Attitude*)**
6. **Minat (*Interest*)”**<sup>10</sup>.

Berdasarkan beberapa aspek di atas dapat dijelaskan satu-persatu yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu.
3. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

---

<sup>8</sup> Wibowo, **Op. Cit**, hal 271

<sup>9</sup> Edy Sutrisno, **Op Cit**, hal. 203

<sup>10</sup> **Ibid**, hal 204-205

4. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perubahan.

### **2.2.1.1 Faktor-Faktor Yang Perlu Diperhatikan Dalam Kompetensi Kerja**

Menurut Zwell dalam Wibowo mengungkapkan bahwa:

**“Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:**

- 1. Keyakinan dan Nilai-nilai**
- 2. Keterampilan**
- 3. Pengalaman**
- 4. Karakteristik Kepribadian**
- 5. Motivasi**
- 6. Isu Emosional**
- 7. Kemampuan Intelektual**
- 8. Budaya Organisasi”<sup>11</sup>.**

Berdasarkan faktor-faktor di atas dapat dijelaskan satu-persatu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai merupakan keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan merupakan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

---

<sup>11</sup> Wibowo, **Op. Cit.**, hal 283-286.

3. Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.
4. Karakteristik kepribadian merupakan dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataanya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. 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 merupakan yang dimana hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.
8. Budaya organisasi merupakan yang dimana budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan-kegiatannya.

### 2.2.1.2 Indikator Kompetensi

Indikator kinerja sering disamakan dengan ukuran kinerja, namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama dalam kinerja pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Pada indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung.

Menurut Wibowo, **“yang menjadi indikator kompetensi kerja, yaitu:**

1. **Pengetahuan (*Knowledge*)**
2. **Keterampilan (*Skill*)**
3. **Perilaku (*Attitude*)”<sup>12</sup>.**

Adapun penjelasan dari indikator tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang atau divisi yang dikerjakannya.
2. Keterampilan (*Skill*) adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan suatu dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal.
3. Perilaku (*Attitude*) adalah pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan.

### 2.2.1.3 Hubungan Kompetensi Dengan Prestasi Kerja

Kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Perilaku ini

---

<sup>12</sup> **Ibid**, hal. 75

biasanya ditunjukkan secara konsisten oleh para pekerja yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku kerja tanpa maksud dan tujuan tidak bisa didefinisikan sebagai kompetensi.

Hasil penelitian McClelland, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang bersifat non-akademik, seperti kemampuan menghasilkan ide-ide yang inovatif, management skills, kecepatan mempelajari jaringan kerja, dan sebagainya. Menurut Dharma dalam Sutrisno mengatakan bahwa: **“Kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau trait yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil”**<sup>13</sup>. Dengan adanya kompetensi ini, sumber daya manusia dilihat sebagai manusia dengan keunikannya yang perlu dikembangkan.

Manusia dilihat dari aset yang berharga. Dengan adanya kecenderungan tersebut, maka peran sumber daya manusia akan semakin dihargai terutama dalam hal kompetensi sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dihargai akan bekerja dengan sepenuh hati untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Menurut Schuller dalam Sutrisno mengatakan bahwa: **“Berbagai kompetensi dari manajer ternyata terkait dengan beberapa upaya pengelolaan organisasi terhadap berbagai aspek bidang pengetahuan yang harus dikuasai oleh seorang manajer”**<sup>14</sup>.

Prinsip pertama adalah pengelolaan dengan orientasi pada layanan. Prinsip ini diperlukan untuk mencegah pengelolaan sumber daya manusia bagaikan sebuah perusahaan yang menghasilkan keluaran-keluaran (standar), seperti tata cara, pedoman pelaksanaan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan. Keseragaman itu jelas sesuai dengan kebutuhan dan keinginan sumber daya manusia.

---

<sup>13</sup> Edy Sutrisno, **Op Cit**, hal 209.

<sup>14</sup> **Ibid**, hal 210



### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Juliansyah Noor mengatakan bahwa:

**“Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional”<sup>15</sup>.**

Sedarmayanti mengatakan bahwa: **“Penilaian prestasi kerja (kinerja) merupakan hasil pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya<sup>16</sup>**. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan.

Menurut Prawirosentoro dalam Sutrisno,

**“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika”<sup>17</sup>.**

Tujuan dari kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi.

#### 2.3.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

---

<sup>15</sup> Juliansyah Noor, **Penelitian Ilmu Manajemen, Edisi Pertama**, Jakarta: Kencana, 2013, hal 270.

<sup>16</sup> Sedarmayanti, **Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja**, Bandung: PT Refika Noer, 2017, hal 323.

<sup>17</sup> Edy Sutrisno, **Budaya Organisasi**, Kencana, Jakarta, 2010, hal. 170.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Noor mengatakan bahwa: **“Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu, yaitu: (1) kemampuan; (2) motivasi; (3) dukungan yang diterima; (4) keberadaan pekerjaan yang dilakukan; dan (5) hubungan karyawan dan organisasi”**<sup>18</sup>. Sejalan dengan pernyataan di atas, terkait dengan faktor motivasi yang memengaruhi kinerja. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Sementara itu untuk meningkatkan kinerja pegawai, secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang memengaruhinya, yaitu: variabel individu, psikologis, dan organisasi.

Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Adapun variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung.

### **2.3.1.2 Karakteristik Kinerja**

Amstrong dan Barong dalam Wibowo mengatakan bahwa ukuran kinerja sebagai berikut:

- 1. “Ukuran harus berhubungan dengan hasil dan perilaku yang dapat diamati.**
- 2. Hasilnya harus dalam jangkauan pengawasan tim atau individu, dan berdasarkan target yang disepakati.**
- 3. Kompetensi yang merupakan persyaratan perilaku harus didefinisikan dan disepakati.**
- 4. Data harus tersedia untuk pengukuran**
- 5. sUkuran harus objektif”**<sup>19</sup>.

### **2.3.1.3 Indikator Kinerja**

Moeheriono mengatakan bahwa:

---

<sup>18</sup> Juliansyah Noor, **Op Cit.**, hal 280

<sup>19</sup> Wibowo, **Op Cit.**, hal 158-159.

“Ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini. Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misinya, yaitu sebagai berikut:

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan Waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan”<sup>20</sup>.

#### 2.4.1 Hubungan Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja

Seperti yang dikemukakan sebelumnya, bahwa motivasi dan kompetensi kerja masing-masing mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai. Hal ini akan dinyatakan oleh beberapa orang yang telah menganalisis hal tersebut. Mangkunegara menyatakan “**Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi**”<sup>21</sup>. Sementara Mathis menyatakan “**Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan dan dukungan individu diterima**”<sup>22</sup>.

Menurut Spencer dalam Moehariono:

“**Kompetensi merupakan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu**”<sup>23</sup>.

---

<sup>20</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta:Rajawali Pers, 2012, hal. 113-114.

<sup>21</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosda, Bandung, 2013, hal. 67.

<sup>22</sup> Mathis, R.L. Jacson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007, hal. 65.

<sup>23</sup> Moehariono, *Op. Cit.*, hal. 5

Hal ini dapat diartikan jika kompetensi kerja semakin baik, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik dan meningkat. Dengan adanya beberapa penjelasan di atas maka jelaslah bahwa motivasi dan kompetensi kerja akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penerapan cara memotivasi dan kompetensi kerja yang sesuai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, demikian sebaliknya penerapan yang tidak sesuai akan dapat menurunkan kinerja pegawai yang nantinya juga dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

## 2.5 Tinjauan Empiris

Peneliti terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah:

1. Penelitian oleh Windy A. Girsang dengan judul **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sos Children’s Village Medan”**<sup>24</sup>. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 50 responden dengan jumlah sampel 50 responden karena metode pengambilan sampel menggunakan boring sampling (sampel jenuh) maka semua sampel dijadikan sampel. Pengujian parsial (uji-t) menunjukkan bahwa dari kedua variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Yayasan Sos Children’s Village Medan adalah disiplin kerja ( $X_1$ ) dengan nilai beta terbesar yaitu 0,540 dan nilai hitung  $t_{hitung}$  (4,412) >  $t_{tabel}$  (1,668), berarti  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian oleh Rovinus Siburian dengan Judul **“Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri**

---

<sup>24</sup> Windy A. Girsang, **Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sos Children’s Village Medan**, Medan: Universitas HKBP Nommensen, 2016.

**Medan”**<sup>25</sup>. Berdasarkan hasil penelitian yang diolah dapat diketahui bahwa variabel disiplin dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menggunakan koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,731 atau 73,1% yang berarti variabel terikat yaitu kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu disiplin dan kompetensi yang sisanya 27,9 dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini.

## 2.6 Kerangka Berpikir

Untuk mengarahkan penulisan skripsi diperlukan kerangka berfikir yang menunjukkan adanya hubungan teoritis antara variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono bahwa **“Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”**<sup>26</sup>.

Dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan, perusahaan sangat mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap pegawai. Stephen dalam Wibowo menyatakan **“Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”**<sup>27</sup>. Pegawai dalam sebuah instansi tentunya sangat membutuhkan sebuah motivasi untuk dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi, dan dimana dalam penyelesaian tugas ataupun pekerjaannya juga membutuhkan sebuah kompetensi yang baik agar dapat mencapai hasil yang baik.

Menurut Wibowo **“Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang**

---

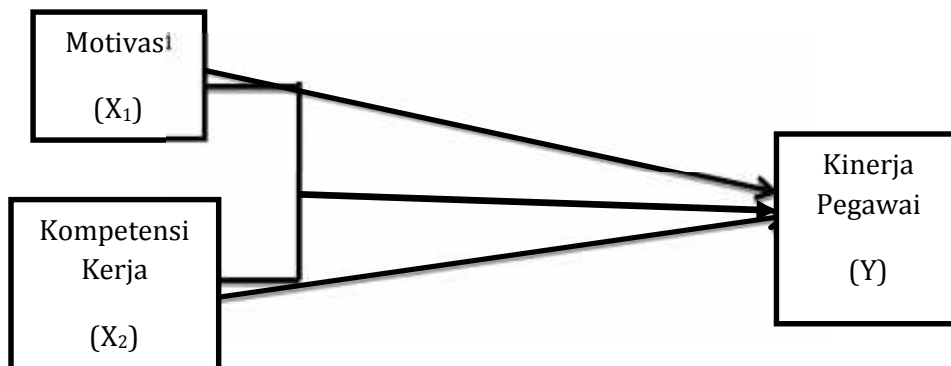
<sup>25</sup> Rovinus Siburian, **Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kawasan Industri Medan**, Medan: Universitas HKBP Nommensen, 2013.

<sup>26</sup> Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis, Kualitatif Dan R&D**, Cetakan Ke-23, Bandung: Alfabeta, 2011, hal. 60.

<sup>27</sup> Wibowo, **Op. Cit**, hal. 322.

unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi”<sup>28</sup>. Oleh karena itu motivasi dan kompetensi merupakan suatu satu kesatuan yang saling berhubungan dalam mendukung kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini kerangka berpikir dapat disusun sebagai berikut:



**Gambar 2.1**

### **Kerangka Berfikir**

## **2.7 Rumusan Hipotesis**

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Purba dan Simanjuntak menyatakan bahwa **“Hipotesis adalah kesimpulan yang masih harus dibuktikan kebenarannya”**<sup>29</sup>.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan.

---

<sup>28</sup> **Ibid**, hal. 272.

<sup>29</sup> Elvis F. Purba dan Parulian Simanjuntak, **Metode Penelitian**, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Medan: Universitas HKBP Nommensen, 2011, hal 66.

2. Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan.
3. Motivasi dan Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian dibuat sebagai rencana untuk memilih sumber-sumber dan jenis informasi yang dipakai untuk menjawab pertanyaan penelitian. Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Dimana desain yang digunakan adalah statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan

atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Statistik inferensial/induktif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada statistik inferensial terdapat statistik parametrik yang digunakan untuk menguji parameter populasi melalui data sampel. Kedua metode tersebut digunakan untuk mengolah dan menganalisis data sampel.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Sugiyono mengatakan: **“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”**<sup>30</sup>. Populasi dari penelitian ini seluruh pegawai Non Pendidikan (Tidak Dosen) yang bekerja pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan yang berjumlah 72 orang pegawai.

Menurut Sugiyono **“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”**<sup>31</sup>. Prosedur penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan

27

adiklan sampel. mya yang tidak terlalu besar yaitu sebesar 72 orang.

Dengan demikian dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengambilan sampel sampling jenuh untuk pengambilan sampel yang ada di Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan dimana seluruh pegawai dalam Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan menjadi sampel dalam penelitian.

---

<sup>30</sup> Sugiyono, **Op. Cit.**, hal. 80.

<sup>31</sup> **Ibid**, hal. 81



### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, untuk mengamati faktor-faktor yang relevan dengan objek yang diamati.
2. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pertanyaan tidak terstruktur kepada pihak yang berhak dan berwenang menangani kepegawaian pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan.
3. Kuesioner, dengan memberikan angket yang berisi daftar pernyataan untuk dijawab oleh responden sehingga dalam hasil pengumpulan tanggapan dan pendapat mereka, dapat ditarik suatu kesimpulan tentang permasalahan yang dihadapi.

### 3.4 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi instrumen penelitian dapat kita lihat dalam Tabel berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Defenisi operasional**  
**Variabel penelitian**

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala pengukuran
1	Motivasi (X <sub>1</sub> )	Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan	aImbalan yang diterima dalam bentuk gaji bPartisipasi cKompensasi peningkatan kemampuan dPersaingan yang sehat ePemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan karyawan	Skala Likert
2	Kompetensi (X <sub>2</sub> )	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan	aPengetahuan ( <i>knowledge</i> ) bKeterampilan ( <i>skill</i> ) cPerilaku ( <i>attitude</i> )	Skala Likert

		pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.		
3	Kinerja pegawai (Y)	Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi	a Efektif b Efisien c Kualitas d Ketetapan Waktu e Produktivitas f Keselamatan	Skala Likert

**Sumber:** Penulis (2018)

### 3.5 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert , skala ini adalah sebagai alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item –item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Dalam melakukan penelitian ini terdapat variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

**Sumber:** Kuesioner

### 3.6 Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data yang telah ada, maka digunakan metode analisis sebagai berikut:

#### 3.6.1 Metode Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokannya untuk dianalisis sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan antar fenomena yang sedang diteliti.

### 3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah semua uji asumsi terpenuhi, maka tahap selanjutnya adalah melakukan uji regresi linear berganda. Menurut Supriyadi bahwa: **“Regresi berganda adalah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen”**<sup>32</sup>. Metode analisis linear berganda dilakukan untuk mengukur dan mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel yang terikat, yang dimana dalam penelitian ini variabel bebasnya ialah motivasi dan kompetensi dan variabel terikatnya kinerja pegawai. Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan persamaan regresi:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = kinerja pegawai

$\beta_0$  = konstanta

$X_1$  = motivasi

$X_2$  = kompetensi kerja

$\beta_1$  = koefisien regresi motivasi

$\beta_2$  = koefisien regresi kompetensi kerja

$\epsilon$  = standar error

## 3.7 Uji Validitas Dan Realibilitas

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah alat untuk menguji atau mengukur suatu variabel untuk melihat valid tidaknya suatu variabel. Dengan defenisi lain bahwa uji validitas digunakan untuk menguji

---

<sup>32</sup> Edy Supriyadi, *Spss + Amos*, Jakarta: Inmedia, 2014. hal 66

apakah pernyataan pada kuesioner tersebut valid atau tidak. Validitas adalah ukuran yang benar-benar mengukur terkait dengan variabel yang diukur. Metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi dimana skor masing-masing item dikorelasikan dengan total skor item dalam satu variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik berikut ini:

- **“Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka variabel tersebut valid**
- **Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid”<sup>33</sup>.**

Sedangkan jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, namun bertanda negatif maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.

### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain. Dapat juga dilakukan dengan mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan dengan syarat:

- 1. “Jika nilai  $\alpha >$  atau  $= r$  tabel, maka instrument penelitian dikatakan reliabel**
- 2. Jika nilai  $\alpha <$   $r$  tabel maka instrument penelitian dikatakan tidak reliabel**
- 3. Dan nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah di atas 0,7 (cukup baik), di atas 0.8 (baik)”<sup>34</sup>.**

---

<sup>33</sup> Rully Indrawan dan R. Poppy Yaniwati, **Metodologi Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan dan Pendidikan) Cetakan Kedua**. Bandung: Retika Aditama. 2014, Hal 123

<sup>34</sup> **Ibid**, hal. 126

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik alpha.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan aumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan:

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan 2 analisis yaitu analisis grafik dan analisis statistik.

##### A) Analisis Grafik

Dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat grafik histogram dan grafik normal p-p plot. Dalam penelitian ini penulis melihat normalitas data dengan melihat grafik histogram dan grafik normal p-p plot yang dimana kaidah pengujiaanya adalah:

1. **Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.**
2. **Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas”<sup>35</sup>.**

##### B) Uji *One Sampel Kolmogorov-Smimov*

Uji ini digunakan untuk menguji *Goodness Of Fit*antar distribusi sampel dengan distribusi lainnya. Uji ini membandingkan serangkaian data pada sampel terhadap distribusi

---

<sup>35</sup> Imam Ghozali, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spsss21, Cetakan VII, 2013**  
hal. 156

normal serangkaian nilai dengan mean dan standar deviasi yang sama. Singkatnya ini uji dilakukan untuk melihat dan mengetahui kenormalan distribusi beberapa data. Adapun hipotesis dan kaidah pengujian dalam uji *Kolmogorov Smirnov* adalah sebagai berikut:

**H<sub>0</sub> : data berdistribusi normal**

**H<sub>1</sub> : data tidak berdistribusi normal**

**dengan kaidah pengujian,**

- 1. Jika probabilitas (sig) > 0.05 maka H<sub>0</sub> diterima**
- 2. Jika probabilitas (sig) < 0.05 maka H<sub>0</sub> ditolak<sup>36</sup>**

### **3.8.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu:

#### **Melihat Grafik Scatterplot**

Dengan dasar analisis:

- A. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mngindikasikan terjadi heterokedastisitas.
- B. Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### **3.8.3 Uji Multikolinieritas**

Menurut Supriyadi bahwa: **“Uji multikolonieritas bertujuan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas”<sup>37</sup>**. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah

---

<sup>36</sup> Sofiyani Siregar, *Statistik Deskriptif untuk Penelitian, cetakan ke I*. 2010. Hal. 256

dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (dependen), jika ada hubungan maka terdapat masalah multikolinieritas. Maka hal ini akan menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tidak dapat ditafsir dan nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tak terhingga. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi multikolinieritas yaitu dengan melihat toleransi hitungan variabel dan *variance implanation factor (VIF)*

Nilai toleransi yang rendah sama dengan VIF tinggi ( $VIF=1/\text{toleransi}$ ) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Model regresi dikatakan terbatas dari multikolinieritas jika VIF tidak lebih dari 10 dan toleransinya lebih besar dari 0.1.

### **3.9 Uji Hipotesis**

#### **3.9.1 Uji Parsial (Uji t)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{\text{tabel}}$  dengan nilai  $t_{\text{hitung}}$ . Apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

Signifikan  $>$  alpha (5%)

$T_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$   $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima, artinya variabel motivasi dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja secara parsial.

Tidak signifikan  $<$  alpha (5%)

---

<sup>37</sup>Imam Ghazali, **Op. Cit.** hal 103

$T\text{-hitung} < t\text{-tabel}$   $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak, artinya variabel motivasi dan kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja secara parsial.

### 3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Signifikan  $> \alpha$  (5%)

$F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$   $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima, artinya variabel motivasi dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja secara simultan.

Tidak signifikan  $< \alpha$  (5%)

$F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$   $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak, artinya variabel motivasi dan kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja secara simultan.

### 3.9.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Menurut Kuncoro,

**“Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen-independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen**



memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen<sup>38</sup>.

---

<sup>38</sup> Mudrajat Kuncoro, **Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis**, Erlangga, Jakarta, 2013, hal 118