

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENANGANAN
SARANA DAN PRASARANA UMUM (PPSU)
KELURAHAN PONDOK RANGGON
JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

Di ajukan untuk memenuhi salah satu syarat
menyelesaikan penulisan skripsi Program Manajemen S1



Oleh:

MUHAMAD SHIHAB FATAHILLAH

2016511149

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN
JAKARTA
2020**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Muhamad Shihab Fatahillah

NIM : 2016511149

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah dismapaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berda dipundak saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 6 Agustus 2020

Muhammad Shihab Fatahillah

NIM: 2016511149

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA- PRODI MANAJEMEN

TANDA PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhamad Shihab Fatahillah
NIM : 2016511149
Program : Sarjana Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja
Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggon.

Jakarta, 6 Agustus 2020

Dosen Pembimbing

Ir. Jen Z.A Hans, Ph.D

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENANGANAN
SARANA DAN PRASARANA UMUM (PPSU)
KELURAHAN PONDOK RANGGON**



MUHAMAD SHIHAB FATAHILLAH
NIM: 2016511149

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada hari Selasa, 18 Agustus tahun 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA

1. Dr.Suyanto, S.E.,M.M.,M.AK.,C.A.
Ketua _____
Tanggal: 18/08/2020

2. Dra,Siti Laela, M.M.
Anggota _____
Tanggal: 18/08/2020

3. Jen Z.A Hans, M.Se.,Ph.D.
Anggota _____
Tanggal: 18/08/2020

Menyetujui,
SekolahTinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program S1 Sarjana Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M.
Tanggal: 18/08/2020

ABSTRAK

Motivasi dan kompetensi merupakan dua faktor yang di duga mempengaruhi kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggan. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggan.

Metode penelitian yang digunakan menggunakan aplikasi pengolah data SPSS dengan mengambil sampel 73 Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggan. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda dan Determinasi (R^2), Uji Asumsi Klasik, dan Pengujian Hipotesis pada penelitian ini menggunakan Uji T-test dan Uji Kelayakan Model (Uji F).

Pada Penelitian ini taraf signifikan 5% menunjukkan bahwa : (1) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggan. (2) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja Pegawai disarankan agar dilakukan untuk meningkatkan Motivasi dan memperbaiki Kompetensi terhadap kinerja.

Kata Kunci :

Motivasi, Kompetensi dan Kinerja.

ABSTRACT

Motivation and competence are two factors that are thought to affect the performance of PPSU employees of Pondok Ranggon village. To prove the influence of both then conducted research with the aim to educate the influence of motivation and competence on the performance of PPSU village of Pondok Ranggon.

The research method used to use SPSS data processing application by capturing sample 73 PPSU employees of Pondok Ranggon village. Data retrieval is carried out by spreading questionnaires. The methods of analysis used in this study are double regression analysis and determinations (R²), classical assumption test, and hypothesis testing in this study using T-test test and feasibility Test Model (Test F).

In this research, a significant level of 5% showed that: (1) motivation affects PPSU staff performance of Pondok Ranggon village. (2) Competence of the performance of PPSU officers in Pondok Ranggon village.

Based on the findings, the performance of the employees is advised to improve the motivation and improve the competency in performance.

Keywords:

Motivation, competence and performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PPSU KELURAHAN PONDOK RANGGON JAKARTA TIMUR”** ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain dari pada itu, penyelesaian proposal ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ini mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ir. Jen Z.A Hans, Ph.D sebagai dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran sehingga laporan Skripsi ini dapat selesai.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Sarjana Manajemen.
3. Dr. Suyanto, S.E, M.M., M.Ak, Ak.,CA. selaku Ketua STIE IPWIJA yang telah membimbing saya sehingga skripsi ini selesai.
4. Seluruh pimpinan PPSU KELURAHAN RANGGON RANGGON yang telah memberikan izin untuk meneliti di perusahaan/instansi ini dan telah meluangkan waktu untuk membantu serta memberikan data-data untuk kelengkapan laporan ini.
5. Civitas Akademik STIE IPWIJA.
6. Idham Maulana Oktora, S.M. selaku Lulusan Terbaik Tahun 2019 yang selalu membimbing saya dalam penyusunan skripsi.
7. Ibunda tercinta Sri Minarni, dan Ayahanda tercinta Adis Muslim dan

kakak Tiara Pratiwi Sp.d yang telah memberikan dukungan dan doa serta motivasi untuk saya dapat menyelesaikan laporan Skripsi ini.

8. Bapak Letkol Laut (S) Rudi Kristiyan P. M. Tr. Halna Selaku orang tua angkat.
9. Teman-teman semua yakni Zahra, Maya, Dearn, Devi, Dwi, Andriyani, Desi, Obay, Sophi, Mbak Gones, Fery, Keling, Eri, Dinda, Yosua, Dede, Pulung dan Edin.
10. Semua pihak yang telah memberikan kontribusi terhadap penyelesaian proposal skripsi ini yang tidak bisa di sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jakarta, 6 Agustus 2020

Penulis

DAFTAR ISI

Halama Judul	i
Halaman Orisinalitas.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iii
Abstrak	v
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2. Motivasi.....	13
2.1.3. Kompetensi	22
2.1.4. Kinerja	28
2.2. Penelitian Terdahulu	33

2.3. Kerangka Pemikiran	35
2.4. Hipotesis	35
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian	36
3.2. Desain Penelitian	37
3.3. Operasionalisasi Variabel	39
3.4. Populasi, Sampel Dan Metode Sampling	41
3.5. Metode Pengumpulan Data	41
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian	42
3.7. Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis	44
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1. Objek Penelitian.....	51
4.1.1. Sejarah Singkat PPSU Kelurahan Pondok Ranggon.....	51
4.1.2. Visi dan Misi PPSU Kelurahan Pondok Ranggon	52
4.1.3. Struktur Organisasi.....	53
4.2. Hasil Penelitian	54
4.2.1. Data Deskriptif Responden	54
4.2.2. Analisa Data.....	56
4.3. Pembahasan Penelitian.....	70
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
5.1. Kesimpulan	72
5.2. Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Pegawai PPSU Kel. Pondok Ranggon 2019	2
Tabel 1.2 Jenjang Pendidikan Pegawai PPSU Kel. Pondok Ranggon.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	36
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	40
Tabel 4.1. Struktur Organisasi	53
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	54
Tabel 4.3. Karakteristik responden berdasarkan usia.....	55
Tabel 4.4. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	55
Tabel 4.5 Hasil uji Validitas motivasi.....	57
Tabel 4.6. Hasil uji validitas kompetensi	58
Tabel 4.7. Hasil uji validitas kinerja Pegawai.....	59
Tabel 4.8. Hasil uji Reliabilitas Motivasi.....	60
Tabel 4.9. Hasil uji Reabilitas kompetensi.....	61
Tabel 4.10. Hasil uji Reliabilitas kinerja pegawai	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi.....	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	64
Tabel 4.13. Analisis Regresi Linier Berganda	67
Tabel 4.14. Koefisien Determinasi.....	68
Tabel 4.15. Uji Parsial (Uji t).....	69
Tabel 4.16 Uji Simultan (Uji F)	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar 3.1 Rencana Penelitian	38
Gambar 4.1. Uji Normalitas	62
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	66

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mengenai berbagai macam proses mengenai berbagai macam masalah pada ruang lingkup Pegawai, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah dicapai.

Manajemen sumber daya manusia di perlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara Pegawai dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas).

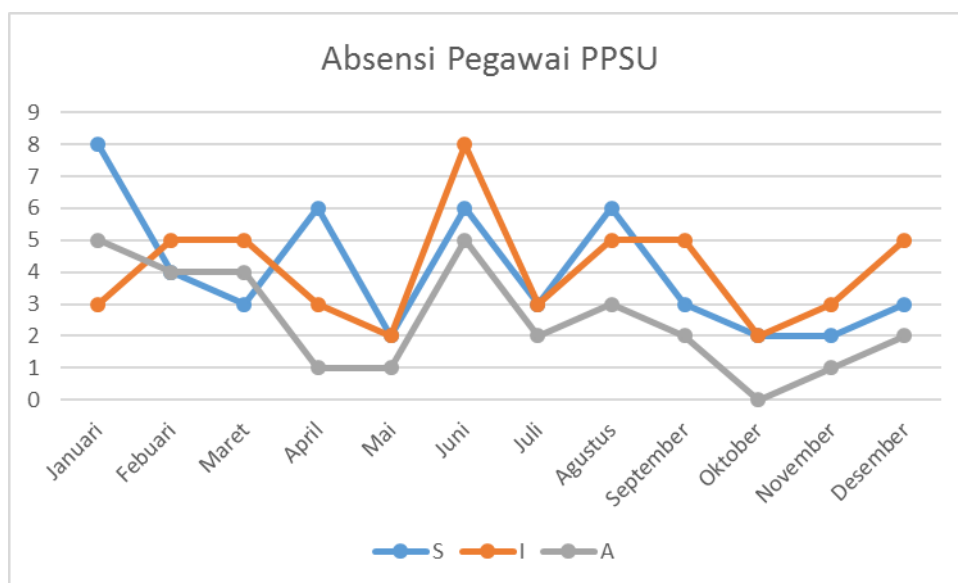
Manajemen sumber daya manusia adalah suatu studi yang mempelajari tentang manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi tertentu. Selain itu MSDM bertujuan sebagai sarana untuk menyatukan pemikiran visi dan misi perusahaan atau organisasi dalam hal perekrutan dan pengelolaan peraturan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Kinerja organisasi baik itu tidak terlepas dari kinerja individu. Pegawai merupakan unsur terpenting dan paling menentukan bagi kelancaran perusahaan, maka hal-hal yang berhubungan dengan motivasi perlu mendapatkan perhatian

sungguh-sungguh dari setiap pimpinan guna keberhasilan perusahaan. Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk menunjukkan perilaku yang diarahkan kepada tujuan tertentu (Purnowati,2006).

Motivasi merupakan hasil interaksi individu dengan situasi. Tentu saja setiap individu memiliki dorongan motivasional yang berbeda-beda. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang di arahkan untuk mencapai sasaran kepuasan, sehingga motivasi bukanlah suatu yang diamati tetapi merupakan hal yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang tampak. Dilihat dari data diperoleh dari penulis sebagai berikut:

Tabel 1.1
Absensi Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggong 2019



Sumber : Diolah oleh Peneliti 2020

Keterangan:

S = Sakit

I = Izin

A= Alfa (Tanpa Keterangan)

Dilihat dari tabel diatas menyimpulkan masih banyak Pegawai yang tidak masuk dengan catatan Alfa (Tanpa Keterangan).

Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertingkah laku tertentu. Alasan utama seseorang menjadi Pegawai atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari- hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya, kebutuhan berprestasi, dan dapat pengakuan dari masyarakat. Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti ada jaminan "*economic security*" nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya, demikian pula pada perkembangan kariernya sebagai kebutuhan mengaktualisasikan kemampuan dan potensi yang dimiliki.

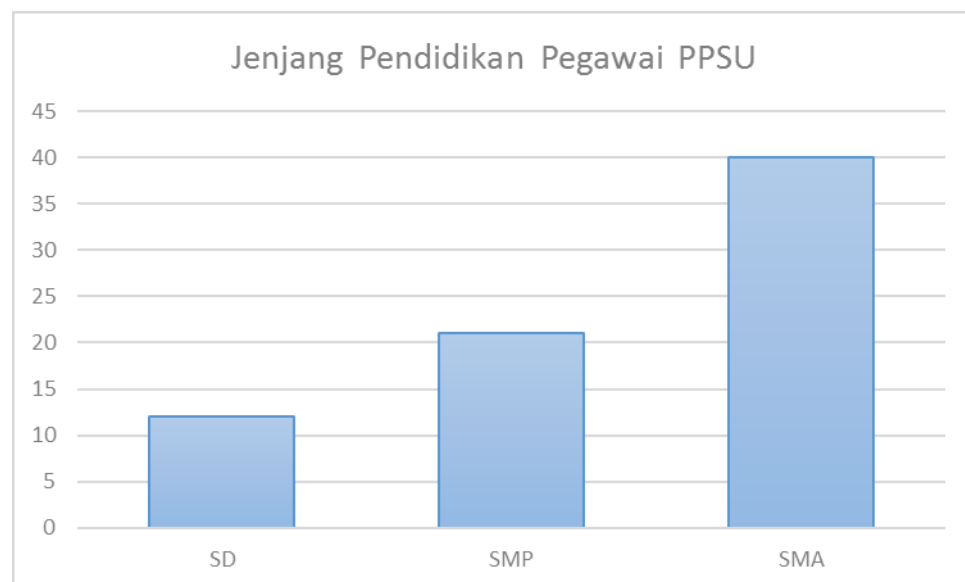
Menurut Rivai (2010:837), motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya. Penempatan pegawai yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Kesesuaian kompetensi pegawai dalam bidang tugas sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang bersangkutan (Hartati, 2011).

Hartai (2011) melakukan penelitian tentang kesesuaian kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai menyatakan bahwa pada haketnya faktor

kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja pegawai sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugas akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Dilihat dari data diperoleh penulis sebagai berikut:

Tabel 1.2

Jenjang Pendidikan Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggon



Sumber: Diolah oleh peneliti 2020

Dari data diatas dapat dilihat bahwa rata-rata Pegawai yang bekerja di PPSU Kelurahan Pondok Ranggon hanya lulusan SMA. Sedangkan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap keterampilan seseorang (*performance*) sebagai sikap yang positif akan memberikan dampak pada kinerja pegawai dalam bidang tugasnya. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara *simultan* maupun *parsial* variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi tidak berpengaruh dominan sedangkan motivasi

mempunyai pengaruh yang signifikan dan dominan. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan bagian fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga sesuatu dapat ditunjukkan pada pengarahannya potensi dan daya manusia dalam bidang tugas.

Berdasarkan definisi di atas dapat dijelaskan bahwa pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi. Jika bawahan mau kerja dengan ikhlas maka apa yang menjadi tujuan perusahaan akan berhasil dan tentu saja didalamnya terdapat faktor peningkatan prestasi kerja Pegawai yang berdampak pada peningkatan prestasi organisasi. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap Pegawai untuk berkembang, memenuhi kebutuhan berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting darinya upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi Pegawai, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja Pegawai ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan Pegawai, terutama imbalan finansial berupa gaji, bonus, tunjangan, dan kenaikan pangkat atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan Pegawai berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Pegawai yang motivasinya rendah, menyebabkan gairah dan semangat kerjanya relatif masih rendah. Bahkan ada sebagian Pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pencapaian tugas pokok tidak dapat dicapai dengan baik, sering tidak masuk kantor yang menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas pokok dari para Pegawai tersebut, ditambah lagi dengan adanya Pegawai yang belum memahami tugas masing-masing dengan cukup baik dikarenakan terlalu menyepelkan tugas tersebut. Hal ini pada akhirnya

menyebabkan tumpang tindih pekerjaan. Inilah yang akan menghambat kinerja Pegawai itu sendiri.

Menurut Simamora (2011:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mathis dan Jackson (2011:378) kinerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keadaan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervise minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya. Pada dasarnya sudah ada motivasi dan kompetensi yang lumayan baik di PPSU KELURAHAN PONDOK RANGGON akan tetapi berdasarkan survey, kinerja Pegawai dinilai belum sesuai dengan di harapkan oleh perusahaan atau instansi. Hal ini dapat dilihat dari data absensi Pegawai.

Banyak peneliti telah dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai , diantaranya ada dari Fahrizal Arief (2017), Dwi Ayu Diastini (2012) dan Doni Bachtiar (2012) Menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang di harapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan suatu kegiatan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Sedangkan penelitian mengenai Kompetensi Fajar Maya Sari (2013), Roland (2014), dan Suhari (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan keahlian/kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan , keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggon”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah yang di paparkan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut:

1. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai PPSU (Pekerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum) di Kelurahan Pondok Ranggon?

2. Apakah kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai PPSU (Pekerja Penanganan dan Prasarana Umum) di Kelurahan Pondok Ranggon?

1.3 Tujuan Peneliti

Oleh karena itu pada penelitian ini mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PPSU(Pekerja Penanganan dan Prasarana Umum) di Kelurahan Pondok Ranggon.
2. Untuk mengetahui Pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada PPSU (Pekerja Penanganan dan Prasarana Umum) di Kelurahan Pondok ranggon.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat – manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis
Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Bagi perusahaan
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala

kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menanbah informasi dan referansi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Yang merupakan latar belakan masalah, perumusan, masalah, tujuan, penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSAKA

Pada bab membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian, terdahulu, hubungan antara variable, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB 4 HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum PPSU Kelurahan Pondok Ranggon karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implementasi.

BAB 5 KESIMPULAN & SARAN

Merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas di bab sebelumnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peranan yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Pegawai adalah aset perusahaan yang sangat penting untuk diperhatikan perusahaan sekaligus harus dijaga dengan sebaik-baiknya mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau Pegawai didalam sebuah perusahaan.

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah salah satu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, Pegawai dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Herman Sofyandi (2013:6) menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi

manajemen yaitu *planning, organizing, leading* dan *controlling*, didalam setiap aktivitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penetapan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dan SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seseorang individu atau Pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan terkait dengan manajemen sumber daya manusia menjadi suatu pembahasan yang menjadi suatu proses sistematis dan terstruktur untuk menjalankan segala proses pengelolaan yang ada didalam suatu lingkungan perusahaan. Dengan memiliki pengelolaan yang tersistem maka perusahaan akan memiliki tujuan yang ingin dicapai dan di realisasikan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Bintaro dan Daryanto (2017:20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan atau instansi.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pemebentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3. Fungsi Pengarahan (*Diricting*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efesien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4. Fungsi Pengendalian

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan, dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja telah dicapai. Selain manajemen sumber daya manusia mempunyai proses pengelolaan kegiatan dengan masing-masing fungsinya. Manajemen sumber daya manusia juga memiliki tujuan untuk mengetahui sa jauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja telah dicapai.

Selain manajemen sumber daya manusia mempunyai proses pengelolaan kegiatan dengan masing-masing fungsinya, manajemen sumber daya manusia juga memiliki tujuan pengelolaan. Menurut Hasibuan S.P (2014), perencanaan sumber daya manusia yaitu :

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan atau instansi.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakan.
3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, intervensi dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan kelebihan Pegawai.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian Pegawai.

2.1.2. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “ *movere*” yang berarti “dorongan atau penggerak” motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan

Mathis & Jackson (dalam Wilson 2012: 312) sementara itu, Edwin B Flippo (dalam Hasibuan 2018 : 143) berpendapat bahwa Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

2.1.2.1. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2018: 146) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja Pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja Pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan Pegawai perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan Pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan Pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi Pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan Pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab Pegawai terhadap tugas tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

2.1.2.2. Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung yang dinyatakan oleh Hasibuan (2018 : 149) :

a. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil & nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu Pegawai untuk memenuhi

kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifat khususnya, seperti pujian, penghargaan, tunjangan, hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah dan kelancaran tugas sehingga para Pegawai betah dan semangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat.

2.1.2.3. Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018: 150), yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi positif (*Insentif Positif*)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan

meningkatkan karena mereka takut dihukum, tetapi jangka waktu panjang dapat berekibat kurang baik.

2.1.2.4. Indikator Motivasi

Menurut Abraham Maslow (dalam Wilson Bangun 2012 : 316)teori motivasi yang membagi kebutuhan manusia ke dalam lima tingkatan:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan Fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Manusia dalam hidupnya lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan yang paling mendasar bagi hidup manusia. Setelah kebutuhan ini terpenuhi, manusia baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama (*the first need*), antara lain kebutuhan makan, minuman, tempat tinggal dan istirahat.

2. Kebutuhan rasa aman

Setelah kebutuhan tingkat pertama, terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat kedua sebagai penggantinya, yaitu kebutuhan rasa aman. Ini merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Manusia mendirikan rumah yang bebas dari bahaya, seperti mendirikan rumah bukan di tepi pantai, atau mendirikan rumah yang bebas dari ancaman binatang buas, dan bebas banjir. Dalam sebuah perusahaan, dimisalkan adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, misalnya adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan berikutnya adalah kebutuhan sosial, setiap manusia ingin hidup berkelompok. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu dan persahabatan. Umumnya manusia setelah dapat memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman ingin untuk memenuhi kebutuhan sosial. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok-kelompok lain di tengah-tengah masyarakat.

4. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini muncul setelah keempat kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland (Dalam Hasibuan 2019 : 162), hal-hal ini yang memotivasi seseorang adalah :

a. Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*)

Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu *Need for achievement* kan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal. Pegawai akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi

akan memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

b. Kebutuhan akan afiliasi (*Need for affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi (*Need For affiliation*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, *Need for affiliation* ini merangsang gairah bekerja Pegawai karena setiap orang menginginkan hal berikut :

1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
2. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya (*sense of importance*).
3. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of achievements*).
4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*) seseorang karena kebutuhan akan afiliasi *Need for affiliation* akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

c. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*)

Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja Pegawai. *Need for power* akan merangsang dan memotivasi gairah kerja Pegawai serta menggerakkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan terbaik. Ego

manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditimbulkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

2.1.2.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari Pegawai yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019 : 116) adalah:

A. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang anatara lain :

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai.
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih

tinggi, orang mau mengerlurkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai seseorang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan ini dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan dampak.
3. Pimpinan yang adil dan bijak sana.
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-bener mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi.

B. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang lain:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar Pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para Pegawai dalam melakukan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai

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

3. Surpevisi yang baik

Bila supervisi yang dekat para Pegawai ini menguasai lika-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka sesuana kerja, akan bergairah dan bersamagat.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Apabila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan,pangkat,maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, bila jaminan karier kurang jelas dan kurang di informasikan maka orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap Pegawai dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab , dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

2.1.3. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan perumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan.

Menurut George Klemp (dalam Edison *et al*, 2016:143) “Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif atau kinerja yang unggul” Sedangkan menurut Edison *et al* (2016 : 17) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Dari definisi yang disebutkan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menghasilkan pekerja yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.1. Tujuan Kompetensi

Tujuan kompetensi sangat penting bagi sebuah organisasi yang mengelolah sumber daya manusia. Pengguna kompetensi dalam sebuah organisasi atau perusahaan pada umumnya adalah tujuan sebagai berikut :

a. Pembentukan Pekerjaan

Kompetensi teknik dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi. Besarnya fungsi, peran dan tanggung jawab tersebut tergantung dari tujuan perusahaan, besar kecilnya perusahaan, tingkat level pekerjaan dalam organisasi serta jenis usaha. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

b. Evaluasi Pekerjaan

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan adalah komponen dasar pembentukan kompetensi.

c. Rekrutmen dan Seleksi

Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan persyaratan atau kualifikasi orang yang layak melaksanakan pekerjaan tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon Pegawai yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut. Untuk

mengetahui kompetensi yang dimiliki calon Pegawai, pewawancara harus menggunakan metode wawancara yang dapat dipelajari terlebih dahulu melalui pelatihan.

d. Pembelajaran organisasi

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang akan menompang proses pembelajaran yang berkesinambungan.

e. Manajemen Karier dan Penilaian Potensi Pegawai

Kerangka dan tindakan kompetensi dapat digunakan untuk membantu perusahaan atau organisasi menciptakan pengembangan ruang karier bagi Pegawai serta membantu Pegawai untuk mencapai jenjang karier yang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Penggunaan kompetensi dapat mendorong pengembangan karier yang lebih terpolakan dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan.

f. Sistem imbal jasa

Sistem imbal jasa akan memperkuat dan diperkuat oleh kerangka pekerjaan yang berbasis kompetensi. Artinya, pemberian imbalan jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, sistem kompetensi yang baik akan

membantu mengefektifkan sistem imbal jasa yang berlaku dalam perusahaan.

2.1.3.2 Komponen - Komponen Kompetensi

Menurut spencer dalam Sudarmanto (2009:53), komponen- komponen kompetensi beberapa hal yaitu :

1. *Motives* adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.
2. *Traits* adalah karakteristik-karakteristik fisik yang dan respon-respon konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
3. *Selt concept* adalah sikap, nilai dan citra seseorang.
4. *Knowledge* adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang tertentu
5. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas tertentu.

Menurut Robbin (Meilani, 2013:11) menyatakan bahwa kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (*Ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*Ability*) adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

2.1.3.3. Indikator Kompetensi

Pada dasarnya kemampuan terdiri dari dua kelompok faktor yaitu:

1. Kemampuan intelektual (*Intelektual Ability*) yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental-berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Kemampuan intelektual meliputi:

a. Kecerdasan angka

Yaitu kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat.

b. Kepercayaan dan Nilai

Yaitu kepercayaan dan Nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang.

c. Keahlian/keterampilan

Aspek ini memegang peran penting dalam membentuk kompetensi. Pengembangan keahlian khusus yang berhubungan dengan kompetensi dapat berdampak pada budaya perusahaan dan kompetensi individu.

d. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang akan di capai.

e. Kapasitas Intelektual

Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi.

2. Kemampuan fisik (*Physical Ability*) yaitu kemampuan melakukan tugas-tugas yang menurut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*Ability*) merupakan kesanggupan seseorang dalam mencapai sesuatu hal yang ingin dicapai. Kemampuan yang dimiliki setiap siswa berbeda-beda, apabila siswa memiliki tingkat kemampuan berbeda kemudian diberi pengajaran yang sama, maka hasil belajar akan berbeda-beda sesuai dengan tingkat kemampuannya. Hal ini disebabkan karena hasil belajar berhubungan dengan kemampuan siswa dalam mencari dan memahami materi yang dipelajari.

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelolah, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara pikir.

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah “Hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan paparan diatas, kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standard dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya.

2.1.4.2. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Veizal Rivai (2012:193), faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi, dan aspek ekonomis, teknis serta keprilakuan lainnya. Ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor individual

Yaitu faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan faktor lainnya.

2. Faktor situasional

- a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyiraman, temperature dan ventilasi).
- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial.

2.1.4.3 Penilaian Kinerja

Pengukuran kinerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia sangat penting. Hal ini mengingat dalam kehidupan suatu perusahaan, setiap sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib akan dapat membantu peningkatan motivasi kerja dan loyalitas dari Pegawai. Hal ini

tentu saja menguntungkan perusahaan. Paling tidak, para Pegawai akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan dan kemampuan Pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

2.1.4.4 Manfaat penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah bagian penting dari departemen *Human Resource*. Penilaian kinerja yang efektif tidak hanya menghilangkan masalah perilaku dan kualitas kerja, tetapi juga dapat memotivasi Pegawai untuk berkontribusi banyak. Berikut ini adalah manfaat penilaian kinerja:

1. Kepuasan dan motivasi Pegawai

Rapat penilaian kinerja adalah platform dimana Pegawai diakui atas pekerjaannya yang baik dan penting untuk mengenali pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang Pegawai. Sekalipun Pegawai tersebut tidak melakukan pekerjaan yang baik, penting untuk menunjukkan bahwa organisasi tersebut tertarik dengan kinerja individu dan pertumbuhan mereka diperusahaan.

2. Mengetahui kebutuhan untuk pelatihan

Selama pertemuan penilaian, perusahaan dapat menunjukkan area-area dimana Pegawai perlu ditingkatkan. Pegawai dapat melihat data dan setuju dengan atasan, dan kemudian menyusun rencana untuk pelatihan dan pengembangan.

3. Menganalisa data penilaian untuk perekrutan yang lebih baik

Dapat penilaian membantu dalam memantau keberhasilan praktik rekrutmen perusahaan. Analisa data penilaian kinerja dapat digunakan untuk melihat keterampilan atau kepribadian yang saat ini kekurangan dan akan dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan perusahaan, dengan demikian tim rekrutmen dapat diarahkan pada pencarian orang yang dibutuhkan.

4. Meningkatkan komunikasi antara manajemen dan Pegawai

Kesenjangan komunikasi antara manajemen dan Pegawai seringkali terjadi, terutama ketika Pegawai baru di perusahaan. Penilaian kinerja yang dilakukan secara periodik akan membantu memecah komunikasi yang lebih baik mengarah pada produktivitas yang lebih baik.

2.1.4.5 Tujuan penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah penilaian hasil kerja yang dapat digunakan untuk member informasi kepada para Pegawai secara individual. Menurut Chung & Meggingson (Gomes 2011: 135), penilaian kinerja adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya.

Tujuan penilaian kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Administratif, yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer dan kenaikan gaji.

2. Informasi, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data pada kepada individu tentang kelebihan dan kekurangan.
3. Motivasi, yaitu menetapkan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja.

2.1.4.6 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2012:376) indikator yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

a. Kuantitas dari hasil

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b. Kualitas dari hasil

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

c. Kehadiran

Merupakan bentuk hasil dari aktivitas Pegawai yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi.

d. Kemampuan bekerja sama

Pegawai dapat bekerja sama dengan pemimpin maupun rekan kerja agar tujuan efektivitas perusahaan tercapai dengan baik.

2.2. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian yang berhubungan dengan kinerja Pegawai di antaranya adalah:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

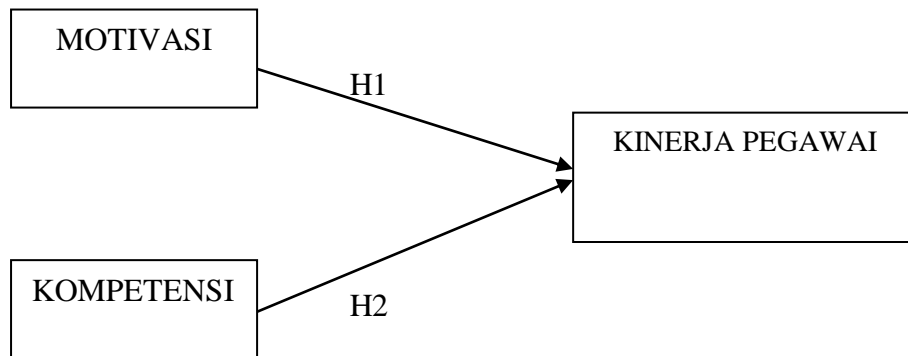
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis/ Metode	Hasil Penelitian
1	Fahrizal Arief 2017	Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dinas pendidikan kota Surabaya	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja
2	Dwi Ayu Diastini 2012	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi kinerja.
3	Doni Bachtiar 2012	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Aqua Tirta Investama di Klaten	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja
4	Fajar Maya Sari 2013	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh

				signifikan terhadap kinerja
5	Ronald 2014	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
6	Suhairi 2016	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Raudlatul Asaniyah Probolinggo	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
7	Bambang Supratno 2006	Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Lingkungan Direktorat Jendral Pajak Minyak dan Bumi	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
8	Emmyah 2009	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Ujung Pandang	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
9	Arie Pratama 2012	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indo Stationery Ritel Utama Cabang Samarinda	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Sumber diolah peneliti, 2019-2020

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah Dasar pemikiran dari peneliti yang dilandasi dengan konsep-konsep dan teori yang relevan guna memecahkan masalah penelitian. Kerangka pemikiran akan melahirkan asumsi-asumsi yang dapat digunakan dalam membangun hipotesis.

Gambar 2.1**Kerangka pemikiran**

Sumber : Diolah Oleh Penulis

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap satuan rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori (Sugiono : 2010), maka hipotesis dari penelitian adalah:

H1: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggon.

H2: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggon.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Kelurahan Pondok Ranggon. Jalan Pondok Ranggon RT 001 RW04 Kecamatan Cipayung, Jakarta Timur. 13860.

3.1.2. Waktu Penelitian

Tabel 3.1

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Des 2019-Feb 2020				Mei 2020				Agustus 2020			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Terdahulu		■	■									
2	Penyusunan Proposal			■	■								
3	Pengumpulan Data					■	■						
4	Analisis Data							■	■	■	■		
5	Penyusunan Laporan										■	■	■

Sumber diolah peneliti, 2019-2020

Waktu penelitian ini direncanakan selama sembilan bulan, di mulai dari bulan Desember 2019 sampai Agustus 2020.

3.1.3. Variabel Penelitian

Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

- a. Variabel independen variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, dan prediktor. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang terjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel Independent (X) dalam penelitian adalah:

Motivasi(X1) dan Kompetensi (X2).

- b. Variabel Dependen sering disebut juga sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut juga sebagai variabel terkait. Variabel terkait merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel Dependen (Terikat) yaitu Y : Kinerja.

3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai PPSU (Pekerja Prasarana dan Sarana Umum) Kelurahan Pondok Ranggon Jakarta Timur.

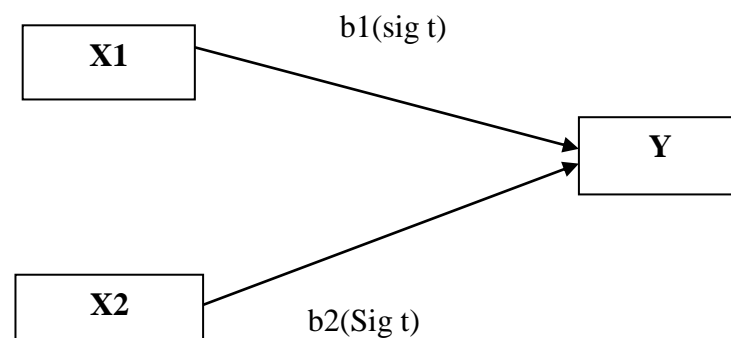
Terdapat 3 variabel peneliti yaitu, dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Motivasi dengan symbol

X1, variabel independen kedua yaitu Kompensasi kerja dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai dengan symbol Y.

Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada peneliti ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1

Rencana Penelitian



Sumber diolah peneliti, 2019-2020

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

X₁ = Variabel bebas (Motivasi)

X₂ = Variabel bebas (Kompetensi)

Y = Variabel terikat (Kinerja)

b₁ = Koefisien regresi Variabel Motivasi

b₂ = Koefisien regresi Kompetensi

3.3. Operasionalisasi Variabel

Oprasionalisasi variabel penelitian merupakan penjelasan mengenai jenis variabel serta gambaran dari variabel yang diteliti seperti nama variabel, indikator variabel, dan skala pengukuran yang digunakan peneliti. Variabel terdiri atas satu variabel dependen yaitu kinerja (Y) dan dua variabel independen yaitu motivasi (X_1), kompetensi(X_2). Variabel ini selanjutnya diukur dengan menggunakan kuesioner. Atas dasar indikator masing-masing variabel yang selanjutnya diterjemahkan menjadi kuesioner. Untuk mempermudah melakukan pengukuran atas variabel-variabel tersebut maka dilakukan pendefenisian khusus berikut:

1. Motivasi kerja (X_1) adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar memenuhi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.
2. Kompetensi Kerja (X_2) adalah salah satu karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berpikir, cara bertindak dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang menghasilkan kinerja tinggi.
3. Kinerja (Y) adalah suatu hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecepatan, kualitas pekerjaan, pengalaman, dan kesungguhan, serta ketepatan waktu.

Tabel 3.2.

Operasionalisasi Variabel dan Indikator Penelitian

Operasionalisasi Variabel	Variabel	Indikator	Skala	Item
Motivasi (X ₁)	Motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan (Munandar,2010)	a. Kebutuhan akan prestasi b. Kebutuhan akan inflasi c. Kebutuhan akan kekuasaan	Interval 1-5	1-3 4-6 7-10
Kompetensi(X ₂)	Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif atau kinerja yang unggul Menurut Komariyah (2016: 142)	a. Kepercayaan dan nilai b. Keahlian atau keterampilan c. Pengalaman d. Motivasi e. Kapasitas intelektual	Interval 1-5	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya Mangkunegara (2011:67)	a. Kuantitas dari Hasil b. Kualitas pekerjaan c. Pengalaman d. Kemampuan bekerja sama	Interval 1-5	1-3 4-6 6-8 9-10

Sumber diolah peneliti, 2019-2020

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:215) Populasi penelitian ini adalah pegawai PPSU (Pekerja Prasarana dan Sarana Umum) Kelurahan Pondok Ranggong Jakarta Timur sebanyak 73 Responden.

3.4.2. Sampel

Menurut Gulo (2010 : 78) sampel merupakan himpunan bagian/subset dari suatu populasi, sampel memberikan gambaran yang benar mengenai populasi. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PPSU (Pekerja prasarana dan Sarana Umum) Kelurahan Pondok Ranggong Jakarta Timur yang berjumlah 73 orang.

3.4.3. Metode Sampling

Karena seluruhnya populasi digunakan sebagai sampel penelitian, maka pengambilan sampling yang digunakan adalah metode *Sampling Jenuh* sehingga penelitiannya disebut sebagai sensus.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data adalah langkah-langkah dalam penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan. Jika tanpa mengetahui teknik

pengumpulan data, maka penelitian tidak memenuhi standar data yang ditetapkan.

Metode pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

1. Riset Perpustakaan (*Library Reseach*) Menggunakan buku-buku yang ada di perpustakaan untuk mendapatkan landasan teori mengenai variabel penelitian
2. Riset Lapangan (*Field Research*) untuk melihat serta mengetahui secara langsung objek yang menjadi sasaran peneliti, agar dapat mengetahui permasalahan yang timbul dilapangan. Selanjutnya dari permasalahan tersebut dapat dijadikan dasar guna mencari data atau informasi sebagai alat pemecahanya. Penelitian lapangan dilakukan melalui koesioner (angket) yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk memperoleh keterangan mengenai masalah yang sedang diteliti. Jenis angket yang disebar adalah angket tertutup, yaitu angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang disertai alternative jawaban yang telah disediakan.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumentasi Penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, jumlah instrument yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang diteliti.

3.6.1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu penelitian. Menurut Ghozali (2011), “ untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut.

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r table. Jika ada pertanyaan yang dinyatakan tidak valid maka pertanyaan tersebut harus di drop dari daftar pertanyaan. Syarat tersebut menurut Ghozali (2013) apabila nilai $sig > 0,05$, maka item pertanyaan dari kuesioner adalah valid tetapi apabila nilai $sig < 0,05$ maka item pertanyaan tersebut tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel Uji Reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha yaitu dengan melihat nilai Cronbach's Alpha pada table reliability analysis. Menurut aturan instrumen dikatakan reliable jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$

3.6.3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono 2017:92). Ada empat pengukur data (scales) yaitu pengukur data nominal, ordinal, interval, rasio.

Penelitian ini menggunakan skala interval, skala yang menunjukkan jarak antara satu data dengan data yang lain dan mempunyai bobot yang sama. Sedangkan skala untuk instrumen menggunakan skala *likert* karena mengukur sikap atau persepsi seseorang terhadap suatu objek.

Jawaban setiap item menggunakan instrumen yang menggunakan skala likert :

SS= Sangat Setuju	diberi skor	5
ST= Setuju	diberi skor	4
RG= Ragu-ragu	diberi skor	3
TS= Kurang Setuju	diberi skor	2
TS= Tidak Setuju	diberi skor	1

3.7. Metode Analisa dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisa

Analisis data bertujuan untuk menyajikan data-data penelitian sehingga menghasilkan nilai yang dapat diartikan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 16. Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengolahan sebagai berikut:

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011) menyatakan bahwa “ Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal “ Uji Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa ada data variabel yang

berkontribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linear ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_L dan d_U pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ =tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ =tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ =terjadi autokorelasi

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antara variabel bebas diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinearitas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinearitas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

- Nilai Tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar dari 0,2.

- Nilai VIF seluruh variabel independen berada diseputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Iman Ghozali, 2011 : 139-143).

3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil analisis regresi dengan SPSS yang utama adalah nilai koefisien R, nilai koefisien determinan R Square (R^2) dan model persamaan linear berganda. Adapun persamaan regresi linear berganda menurut sugiyono (2017:192) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai Konstanta

b_1 =Koefisien regresi variabel motivasi

b_2 =Koefisien regresi variabel kompetensi

X_1 = Motivasi

X_2 = Kompetensi

3.7.4. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Imam Ghozali (2013: 97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Apabila nilai koefisien sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan menguadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimna:

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

3.7.5. Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Sebagai jawaban sementara, hipotesis disusun berdasarkan proposisi dikembangkan berdasarkan realitas, penelitian sebelumnya dan landasan teori (Heru Mulyanto – Anna Wulandari 2010 :48). Pengujian hipotesis menggunakan uji-t dan uji-f.

Uji regresi parsial bisa disebut dengan uji-t digunakan untuk menguji signifikan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengaruh parsial ditunjukkan oleh koefisien regresi dalam persamaan regresi linier ganda sehingga hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut.

$H_0 : b_i = 0$: tidak ada pengaruh

$H_a : b_i \neq 0$: ada pengaruh

Signifikan tidaknya berpengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat nilai probabilitas t hitung (nilai sig t) dari masing-masing variabel bebas pada taraf uji $\alpha = 10\%$ maka uji regresi parsial pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis yang diajukan adalah :”terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggon Jakarta Timur”

Hipotesis statistiknya yaitu :

$H_1 : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggong Jakarta Timur.

$H_1 : b_1 \neq 0$: ada pengaruh motivasi terhadap Kinerja terhadap pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggong Jakarta Timur.

Kesimpulan diterima atau ditolakanya H_10 dan H_{1a} sebagai pembuktian yaitu:

- Jika probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{sig } t < \alpha$) maka H_10 dan H_{1a} diterima yang memiliki arti bahwa variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
- Jika probabilitas t hitung lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($\text{sig } t > \alpha$) maka H_{1a} ditolak H_10 diterima yang memiliki arti bahwa variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja.

2. Uji Hipotesis Kedua

Uji hipotesis yang dilakukan adalah “ terdapat pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggong Jakarta Timur”

$H_2 : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggong Jakarta Timur.

$H_2 : b_2 \neq 0$: ada pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggong Jakarta Timur

Kesimpulan yang diterima atau ditolakanya H_20 dan H_{2a} sebagai pembuktian yaitu:

- Jika probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{sig } t <$ a) maka H_0 dan H_2a diterima yang memiliki arti bahwa variabel kompetensi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Jika probabilitas t hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{sig } t >$ a) maka H_0 ditolak H_2a diterima yang memiliki arti bahwa variabel kompetensi kerja secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Sikat PPSU Pondok Ranggon

Pada tanggal 13 Mei 2015, dikeluarkan peraturan Gubernur No 169 Tahun 2015 tentang penanganan prasarana dan sarana umum tingkat kelurahan , dalam rangka mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat. Peraturan Gubernur ini yang kemudian menjadi landasan dalam perekrutan PPSU ditingkat kelurahan dan juga merupakan gabungan dari PHL di dinas-dinas.

Tugas utama dari PPSU terbagi menjadi tiga garis besar yaitu, pertama , penanganan prasarana dan sarana jalan, yang bertugas untuk perbaikan jalan berlubang, perbaikan trotoar, serta pengecatan kantin. Kedua, penanganan prasarana dan sarana saluran, yang bertugas untuk memperbaiki saluran yang rusak total, serta melaporkan bila ada pembangunan infrastruktur yang mengganggu saluran air. Ketiga penanganan prasarana dan sarana taman, yang bertugas untuk menanganai pohon yang tumbang, memangkas ranting yang menutupi rambu-rambu lalu lintas, membat rumput dan semak yang sudah mengganggu, mengambil pot-pot yang rusak, serta melaporkan penebangan pohon pelindung ke SKPD terkait melalui kelurahan.

4.1.2 Visi dan Misi PPSU

Jakarta baru, kota modern yang tertata rapi, menjadi tempat hunian yang layak dan manusiawi, memiliki masyarakat yang keberbudayaan, dan dengan pemerintahan yang berorientasi pada layanan publik.

1. Mewujudkan Jakarta sebagai kota modern yang tertata rapi serta konsisten dengan rencana tata ruang wilayah.
2. Menjadikan Jakarta sebagai kota yang bebas dari masalah-masalah menahun seperti banjir, pemukiman kumuh, sampah dan lain-lain.
3. Menjamin ketersediaan hunian dan ruang publik yang layak serta terjangkau bagi warga kota dan ketersediaan pelayanan kesehatan yang gratis.
4. Membangun budaya masyarakat perkotaan yang tolera, tetapi juga sekaligus memiliki kesadaran dalam memelihara kota.
5. Membangun pemerintahan yang bersih dan transparan serta beorientasi pada pelayanan publik.

4.1.3. Struktur Organisasi

Tabel 4.1 Struktur Organisasi



Sumber diolah peneliti, 2019-2020

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Data Deskriptif Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi kedalam beberapa katagori yaitu : jenis kelamin, usia, dan pendidikan Pegawai. Dari data yang diperoleh melalui penyebaran angket kuesioner di Penanganan Prasarana Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Pondok Ranggon, dengan pengambilan sampel jenuh sebanyak 73 responden.

4.2.1.1. Deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Laki-laki	71	97,3%
2	Perempuan	2	2,7 %
Total		73	100%

Sumber: data PPSU Kelurahan Pondok Ranggon,2020.

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini yang terdiri laki-laki sebanyak 71 responden atau sebesar 97,3% sedangkan perempuan sebanyak 2 responden atau sebesar 2,7% sehingga dapat disimpulkan responden laki-laki paling banyak.

4.2.1.2. Deskriptif responden berdasarkan usia

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan usia

NO	Usia	Frekuensi	Persentase
1	17-19 Tahun	1	1,4%
2	20-22 Tahun	13	17,5 %
3	23-25 Tahun	17	23,3%
4	<25	42	57.5%
Total		73	100%

Sumber: data PPSU Kelurahan Pondok Ranggon, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa penelitian ini yang menjadi responden terdiri atas batas usia 17-19 tahun sebanyak 1,4% batas usia 20-22 tahun sebanyak 17,5% batas usia 23-25 tahun sebanyak 23,3% batas usia <25 tahun sebanyak 57,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berusia <25 tahun yaitu sebanyak 42 responden atau 57,5%.

4.2.1.3. Dekskriptif responden berdasarkan pendidikan.

Tabel 4.4

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

NO	Pendidikan	Frekuensi	Persentase(%)
1	SD	12	16,4%
2	SMP	21	28,8 %
3	SMA	40	54,8%
Total		73	100%

Sumber: data PPSU Kelurahan Pondok Ranggon, 2020.

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi responden dengan karakteristik berdasarkan penelitian SD sebanyak 16,4% pendidikan SMP sebanyak 28,8% sedangkan SMA sebanyak 54.8% dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan pendidikan terbanyak adalah pendidikan SMA.

4.2.2. Analisis Data

Dalam penelitian, data mempunyai kedudukan yang paling tinggi karena data merupakan penggambaran variabel yang teliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Benar tidaknya data, sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedang benar tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya

instrumen pengumpulan data. Pengujian instrumen biasanya terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas.

4.2.2.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

4.2.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu penelitian. Menurut Ghozali (2011), “ untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r table. Jika ada pertanyaan yang dinyatakan tidak valid maka pertanyaan tersebut harus di drop dari daftar pertanyaan. Syarat tersebut menurut Ghozali (2013) apabila nilai $sig > 0,05$, maka item pertanyaan dari kuesioner adalah valid tetapi apabila nilai $sig < 0,05$ maka item pertanyaan tersebut tidak valid

4.2.1.2.2. Hasil uji validitas Motivasi(X1)

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Motivasi

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
X1.1	34.99	25.903	.546	.550	.922
X1.2	35.12	25.026	.678	.571	.915
X1.3	35.37	24.764	.777	.638	.910
X1.4	35.62	23.768	.767	.705	.910
X1.5	34.97	26.583	.453	.428	.926
X1.6	35.32	23.941	.682	.636	.915
X1.7	35.37	22.959	.880	.792	.903
X1.8	35.22	24.479	.725	.545	.912
X1.9	35.19	24.324	.803	.722	.908
X1.10	35.56	23.750	.736	.696	.912

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020.

Berdasarkan tabel output SPSS dalam kolom *Corrected Item-Total Correlation* terlihat bahwa dari 10 pernyataan yang diuji dengan, ternyata 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena r dihitung (*Corrected Item – Total Correlation*) $> r$ tabel, dengan taraf signifikan, maka r hitung $0,05 > r$ tabel $0,230$. Dengan jumlah responden 73 maka nilai r tabel $0,230$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument motivasi (X1) dinyatakan valid.

4.2.2.1.3. Hasil uji validitas kompetensi (X2)

Tabel 4.6
Hasil uji validitas kompetensi (x2)

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
X3.1	37.15	17.462	.596	.528	.846
X3.2	37.34	17.802	.559	.440	.849
X3.3	37.08	17.812	.589	.549	.847
X3.4	36.86	17.455	.616	.620	.845
X3.5	36.80	17.556	.627	.725	.844
X3.6	36.62	18.198	.583	.615	.848
X3.7	36.86	17.637	.652	.607	.842
X3.8	37.24	17.235	.556	.472	.850
X3.9	37.30	17.667	.505	.522	.855
X3.10	36.92	18.074	.468	.442	.857

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020.

Berdasarkan tabel output SPSS dalam kolom *Corrected Item-Total Correlation* terlihat bahwa dari 10 pernyataan yang diuji dengan, ternyata 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r$ tabel, dengan taraf signifikan, maka r hitung $0,05 > r$ tabel $0,230$.

Dengan jumlah responden 73 maka nilai r tabel 0,230. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen kompetensi (X2) dinyatakan valid.

Berdasarkan tabel output SPSS dalam kolom *Corrected Item-Total Correlation* terlihat bahwa dari 10 pernyataan yang diuji dengan, ternyata 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > r tabel, dengan taraf signifikan, maka r hitung 0,05 > r tabel 0,230. Dengan jumlah responden 73 maka nilai r tabel 0,230. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen kompetensi (X2) dinyatakan valid.

4.2.2.1.4. Hasil uji validitas kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.7
Hasil uji validitas kinerja Pegawai

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
Y1	35.63	23.792	.688	.510	.903
Y2	35.64	24.538	.668	.512	.904
Y3	35.52	25.836	.549	.520	.910
Y4	35.53	24.919	.661	.650	.904
Y5	35.40	24.882	.684	.530	.903
Y6	35.73	24.091	.700	.558	.902
Y7	35.79	23.638	.750	.778	.898
Y8	35.97	23.999	.692	.736	.902
Y9	35.85	23.102	.763	.686	.898
Y10	35.60	24.882	.626	.521	.906

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020.

Berdasarkan tabel output SPSS dalam kolom *Corrected Item-Total Correlation* terlihat bahwa dari 10 pernyataan yang diuji dengan, ternyata 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r$ tabel, dengan taraf signifikan, maka r hitung $0,05 > r$ tabel 0,230. Dengan jumlah responden 73 maka nilai r tabel 0,230. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid

4.2.2.1.5. Hasil uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel Uji Reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha yaitu dengan melihat nilai Cronbach's Alpha pada table reliability analysis. Menurut aturan instrumen dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$

4.2.2.1.6. Hasil uji Reliabilitas motivasi (X1)

Tabel 4.8

Hasil uji Reliabilitas (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.922	.921	10

Sumber : Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020.

Berdasarkan tabel 4.8 nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) besarnya 0,921 dengan 10 item pernyataan. Hasil uji variabel kompensasi

(Cronbach's Alpha) lebih besar dari 0,230 atau 0,921 >0,230.Maka variabel kompensasi dinyatakan reliable.

4.2.2.1.7. Hasil uji Reliabilitas kompetensi (X2)

Tabel 4.9

Hasil uji Reabilitas kompetensi (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.862	.865	10

Sumber : Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020.

Berdasarkan tabel 4.9 nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) besarnya 0,865 dengan 10 item pernyataan.Hasil uji variabel kompensasi (Cronbach's Alpha) lebih besar dari 0,230 atau 0,865> 0,230.Maka variabel budaya kerja dinyatakan reliabel.

4.2.2.1.8. Hasil uji Reliabilitas kinerja Pegawai

Tabel 4.10

Hasil uji Reliabilitas kinerja pegawai

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.912	.912	10

Sumber: Output SPSS 16.0, hasil olah data, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) besarnya 0,912 dengan 10 item pernyataan.Hasil uji variabel kompensasi

(Cronbach's Alpha) lebih besar dari 0,230 atau $0,912 > 0,230$. Maka variabel kepuasan kerja dinyatakan reliable.

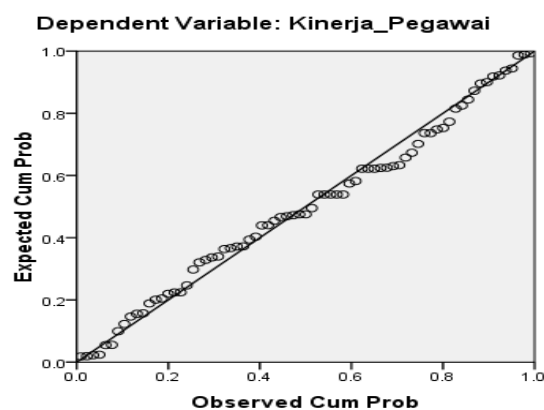
4.2.2.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.2.2.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) menyatakan bahwa “ Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal “ Uji Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa ada data variabel yang berkontribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linear ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik. Hasil dapat dilihat pada **Gambar 4.1** sebagai berikut.

Gambar 4.1. Uji Normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber :Hasil dari Pengolahan Data 2020

Berdasarkan gambar di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa model **regresi berdistribusi normal**.

4.2.2.2.2. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ =tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ =tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ =terjadi autokorelasi

dapat dilihat pada **Tabel 4.11** sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.846 ^a	.716	.708	2.907	1.969

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber :*Hasil dari Pengolahan Data 2020*

Nilai d_u dicari pada distribusi nilai Durbin Watson berdasarkan k (2) dan N (100) dengan signifikansi 5%. d_u (1,715) > Durbin Watson (1,969) < $4-d_u$ (2,031). Dikarenakan nilai Durbin Watson berada di area abu-abu maka peneliti menarik kesimpulan **tidak ada gejala autokorelasi**.

4.2.2.2.3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antara variabel bebas diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinearitas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinearitas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

- Nilai Tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar dari 0,2.
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada diseputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10. Hasil dapat dilihat pada **Tabel 4.12** sebagai berikut.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.267	2.966		.764	.447		
	Motivasi	.618	.080	.629	7.724	.000	.611	1.636
	Kompetensi	.319	.087	.297	3.646	.001	.611	1.636

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber :Hasil dari Pengolahan Data 2020

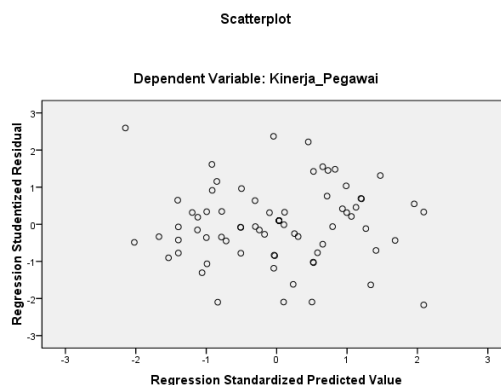
1. Motivasi memiliki nilai Tolerance 0,611 > 0,100 dan nilai VIF 1,636 < 10,00 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa **tidak ada gejala multikorelitas**.

2. Kompetensi memiliki nilai Tolerance $0,611 > 0,100$ dan nilai VIF $1,636 < 10,00$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa **tidak ada gejala multikorelitas.**

4.2.2.2.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian cedari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.(Imam Ghozali, 2011: 139-143). Hasil dapat dilihat pada **Gambar 4.2.** sebagai berikut

Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil dari Pengolahan Data 2020

Berdasarkan gambar diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa **tidak ada gejala heteroskedastisitas.**

4.2.2.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisi dari hasil dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi **Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggon** adalah seperti terlihat pada **Tabel 4.13.** sebagai berikut.

Tabel 4.13. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.267	2.966		.764	.447
	Motivasi	.618	.080	.629	7.724	.000
	Kompetensi	.319	.087	.297	3.646	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber :Hasil dari Pengolahan Data 2020

Dari hasil analisis regresi diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,267 + 0,618 X_1 + 0,319 X_2$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

1. Koefisien regresi Pengaruh Motivasi (X_1) bernilai positif sebesar 0,629, hal ini menunjukkan pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggon,

2. Koefisien regresi Kompetensi (X2) bernilai positif sebesar 0,297, hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Pomdok Ranggon.

4.2.2.4. Koefisien Determinasi (R²)

Hasil koefisien determinasi (R²) Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggon dapat dilihat hasilnya pada **Tabel. 4.14.** sebagai berikut.

Tabel 4.14. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.708	2.907

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil dari Pengolahan Data 2020

Nilai R *Square* sebesar 0,716 dan mendekati angka 1, dengan demikian Pengaruh Motivasi dan Kompetensi menjelaskan hampir semua variasi dari variabel keputusan sehingga model regresi yang digunakan fit atau baik. Berdasarkan dari nilai R *Square* 0,716 dapat diartikan pula pengaruh Motivasi dan Kompetensi mampu mempengaruhi jumlah Kinerja Pegawai PPSU sebesar 71,6%, sedangkan sisa 28,4% dipengaruhi variabel lain misalkan seperti Kompensasi dan Gaji.

4.2.2.5. Uji Hipotesis

4.2.2.5.1. Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji T-Test Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggon dapat dilihat pada **Tabel 4.15** sebagai berikut:

Tabel 4.15 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	.764	.447
	Motivasi	7.724	.000
	Kompetensi	3.646	.001

Sumber :Hasil dari Pengolahan Data 2020

Penjelasan dari hasil uji t diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai t hitung Pengaruh Motivasi sebesar 7,724 sementara t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$ yaitu $73-2 = 71$, maka didapat t tabel (*one tail*) sebesar 1,667. Nilai t hitung lebih kecil dibandingkan nilai t tabel, hal ini menunjukkan dan menyatakan ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggon.
2. Nilai t hitung Kompetensi sebesar 3,646 sementara t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$ yaitu $73-2 = 71$, maka didapat t tabel (*one tail*) sebesar 1,667. Nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel, hal ini menunjukkan dan

menyatakan ada pengaruh signifikan Kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggong.

4.2.5.2. Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji F Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggong dapat dilihat hasilnya pada **Tabel 4.16** sebagai berikut.

Tabel 4.16 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1494.414	2	747.207	88.418	.000 ^a
	Residual	591.558	70	8.451		
	Total	2085.973	72			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber :Hasil dari Pengolahan Data 2020

F hitung sebesar 88,418, sementara F tabel dengan $df = 73-2-1 = 70$ didapat sebesar 3,130. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka dengan demikian model regresi Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggong dinyatakan **fit** atau **baik**.

4.3. Pembahasan Penelitian

Penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggong, dapat dibuat pembahasannya sebagai berikut

1. Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai PSSU Kelurahan Pondok Ranggan.

Berdasarkan hasil analisa diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung Pengaruh Motivasi sebesar 7,724 sementara t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$ yaitu $73-2 = 71$ maka didapat t tabel (one tail) sebesar 1,667. Nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel, hal ini menunjukkan dan menyatakan ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PSSU Kelurahan Pondok Ranggan. Hasil yang didapat penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Motivasi **Berpengaruh** terhadap Kinerja Pegawai PSSU Kelurahan Pondok Ranggan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang sudah tercantum pada bab 2 laporan penelitian ini, yaitu: Dwi Ayu Diastini (2012) yang menjelaskan bahwa hasil dari penelitian ini menyatakan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggan

Berdasarkan hasil analisa diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung Kompetensi sebesar 3,646 sementara t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$ yaitu $73-2 = 71$, maka didapat t tabel (one tail) sebesar 1,667. Nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t table, hal ini menunjukkan dan menyatakan **ada pengaruh signifikan** Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai PSSU Kelurahan Pondok Ranggan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang

telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang sudah tercantum pada bab 2 laporan penelitian ini, yaitu: Fajar Maya Sari (2013) yang menjelaskan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya penelitian ini penting untuk menitik beratkan pada indikator yang digunakan peneliti dalam penelitian tentang pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang **“Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggan** Sehingga peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi **berpengaruh secara signifikan** terhadap Kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggan
2. Kompetensi **berpengaruh secara signifikan** terhadap Kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut:

1. **Untuk pihak Pimpinan dan Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggan** hendaknya seorang pimpinan atau atasan tentunya memiliki kewajiban untuk memotivasi pegawai-pegawainya. Terkadang ada beberapa beberapa kondisi yang menyebabkan tingkat kinerja pegawai menjadi menurun. Tentunya hal ini dapat mempengaruhi efektivitas instansi. Sehingga fungsi dari atasan disini harus mampu memotivasi

Pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan cara mendengarkan dan menghargai ide-ide Pegawai, apresiasi sekecil apapun kinerja yang dihasilkan, pelihara interaksi sosial yang baik, membuat suasana kerja yang positif dan menyenangkan.

2. **Untuk Peneliti Mendatang** perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor selain Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggon. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar sebesar 70,8% Variabel Motivasi (X1), Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Pondok Ranggon (Y), sedangkan sisa 29,2% dipengaruhi variabel lain misalkan seperti Kompensasi, gaji dan lainnya. Yang memungkinkan dapat mempengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini. Penelitian yang akan datang disarankan untuk mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas dari populasi dalam penelitian ini, dengan demikian diperoleh lebih banyak dan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara(2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda
- Abraham H. Maslow(2010),*Motivasi and Personality*, Rajawali, Jakarta.
- Arie Pranama. (2012). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indo Stationery Ritel Utama Cabang Samarinda.*
- Bambang Suprpto. (2006). *Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi terhadap Kinerja Lingkungan Direktorat Jendral Pajak Minyak dan Gas Bumi.*
- Doni Bachtiar. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Aqua Tirta Investama di Klaten.*
- Dwi Ayu Diastini.(2012). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap kinerja Pegawai PT.Aqua Tirta Ivestama di Klaten.*
- Edison, Anwar, dan Komariyah(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama.*Alfabeta-Bandung.
- Emmyah. (2009). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Ujung Pandang.*
- Fahrizal Arief(2017) *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dinas pendidikan Kota Surabaya.*
- Fajar Maya Sari. (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gonda Mojekerto.*
- Ghozali Iman,(2011),*Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Gulo,(2010). *Meteorologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Mathis, Robert L. dan Jhon Jackson.(2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Salemba Empat, Jakarta.

Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari. *Penelitian Metode dan Analisis*, CV agung, Semarang, 2010.

Munandar. M (2010), *Badgetting perencanaan kerja pengkoordinasian kerja, pengawasan kerja*. Yogyakarta: BPEF.

Roland. (2014). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Allianz Life*.

Sondang Fince Novita Sari. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. CITA BAJA AUTOTRUCK*.

Sudarmanto (2019), *kinerja dan pengembangan kompetensi SDM teori Dimensi Pengukuran dan Imolementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

Sugiyono (2017), *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV

Suhari, (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Yayasan Raudlatul Asaniyah Probolinggo*.

<http://Triakurnia.blogspot.com/2016/12/pengertian-kemampuan-menurut-para-ahli-.html/m=1>.

<http://www.kompasiana.com/maruasas/552ff08f6ea834136981046fo/apa-itu-kenerja>.

<http://doditaku.blogspot.com/2014/02/kinerja.html?m=1>.

<http://bsc.co.id/ideas/4-manfaat-penilaian-kinerja-yang-belum-anda-ketahui>.

<http://www.asikbelajar.com/pendapatan-ahli-tentang-penilaian-kinerja/>.

<http://www.counsehero.com/file/p3c73kne/212-faktor-faktor-yangmempengaruhi-kinerja-Pegawai-menurut-Mathisdan-jackson>.

<https://www.artikelsiana.com/2015/04/penegrtian-variabel-para-ahli-html>.

<http://scholan.google.com/citatons?user=TWKpu78AAAAJ&Hi=id>.

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/>.

