

ANALYSIS OF COMPETENCE AND MOTIVATION EFFECT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(Case Study on Supervisors and Staff at Ciputra Semarang)

Yuristyo Dewantoro¹⁾ Leonardo Budi H, SE,MM²⁾ Heru Sri Wulan, SE,MM³⁾

¹⁾Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

^{2),3)} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Dalam penelitian ini ditekankan pada pengujian pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yang digunakan adalah karyawan di Hotel Ciputra Semarang. Penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling untuk mendapatkan sampel yang representatif sesuai dengan kriteria penelitian yang ditentukan, maka terpilihlah 59 responden yang digunakan sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini diambil melalui hasil penilaian kuisioner. Data yang telah dikumpulkan di analisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni uji instrumen, uji asumsi klasik, antara lain : normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas, kemudian menggunakan analisis regresi, antara lain: regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis, antara lain : koefisien determinasi / r^2 (R square), uji signifikansi parameter individual (uji statistik t), dan uji signifikansi parameter simultan (uji F). Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In this study the emphasis is on testing the effect of competence and motivation on employee performance. The object of research used was employees at Ciputra Hotel Semarang. This study uses a non-probability sampling method to get a representative sample in accordance with the specified research criteria, then selected 59 respondents were used as research samples. The data used in this study were taken through the results of the questionnaire assessment. Data that has been collected in the analysis using statistical analysis tools namely test instruments, classical assumption tests, among others: normality, multicollinearity and heteroscedasticity, then using regression analysis, including: multiple linear regression, and hypothesis testing, among others: coefficient of determination / r^2 (R square), individual parameter significance test (t statistical test), and simultaneous parameter significance test (F test). The test results show that competence and motivation have a positive and significant effect on employee performance partially or simultaneously.

Keywords: Competence, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia bisnis menjadi semakin tinggi. Dapat dilihat saat ini, usaha sejenis yang muncul semakin banyak. Salah satunya pada bisnis di bidang akomodasi yang semakin berkembang dan jumlahnya terus bertambah di Semarang. Bisnis di bidang akomodasi semakin berkembang karena mulai banyaknya objek wisata di Semarang yang dapat dikunjungi oleh wisatawan domestik maupun mancanegara. Berdasarkan data statistik, pertumbuhan bisnis hotel di Semarang dalam dua tahun terakhir ini mengalami peningkatan yaitu pada tahun 2017 sebanyak 62 unit hotel sedangkan pada tahun 2018 sebanyak 84 unit hotel. Terlihat dari jumlah bisnis perhotelan yang semakin banyak di Semarang mengakibatkan persaingan menjadi semakin ketat pada bisnis ini. Dari fenomena tersebut suatu perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan yang lain dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka waktu yang panjang.

Suatu perusahaan harus memiliki dan menggunakan faktor-faktor sumber daya manusia, sumber daya alam, modal dan teknologi yang unggul agar dapat bertahan dalam persaingan. Dalam unit usaha perhotelan sebagai unit usaha yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa, faktor yang paling dominan dalam usaha ini adalah sumber daya manusia, karena segala aktivitas mulai dari pelayanan kamar, makanan, minuman sampai keamanan tamu hotel dilakukan oleh karyawan hotel sesuai dengan bagiannya masing-masing.

Sumber daya manusia atau karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, perusahaan atau instansi. Karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu perusahaan. Maju atau mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh karyawan yang bekerja di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu dan faktor yang paling berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat bekerja dengan baik untuk perusahaan. Hotel adalah suatu bisnis pelayanan jasa. Setiap hotel pasti berusaha semaksimal mungkin memberikan

pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya agar mereka merasa puas dan akan berkunjung kembali ke hotel tersebut. Namun pada kenyataannya, masih terdapat pelanggan hotel atau tamu merasa tidak puas dengan pelayanan suatu hotel sehingga mereka menyampaikan keluhan atau komplainnya kepada pihak hotel. Komplain tamu hotel merupakan bentuk komunikasi yang berisikan informasi tentang ketidaksesuaian yang dirasakan oleh tamu terhadap pihak hotel. Komplain yang terjadi di sebuah hotel dapat disebabkan oleh berbagai hal dan dapat terjadi di berbagai departemen. Pada dasarnya, setiap departemen yang ada di sebuah hotel memiliki peran yang sangat penting bagi keberlangsungan suatu bisnis perhotelan. Masih adanya komplain menunjukkan proses kinerja karyawan di suatu perusahaan belum optimal. Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins dalam Sinambela (2012) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ada/ditetapkan secara bersama-sama didalam pengerjaannya. Tujuan perusahaan akan dapat tercapai bila karyawan menunjukkan kinerja yang optimal. Untuk itu, perlunya perhatian khusus bagi perusahaan untuk dapat mengelola kinerja karyawan hotel dengan baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan mudah.

Ciputra hotel merupakan salah satu hotel bintang lima yang berada di Semarang. Meskipun demikian, hotel ini masih belum bisa terlepas dari komplain tamu. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis tanggal 24 September 2019 pada bagian HRD Manager Ciputra Hotel. Hotel yang dikemukakan oleh Bapak Jefry, bahwa masih ada banyak komplain dari para tamu kepada pihak hotel. Komplain atau keluhan tersebut dapat berupa segi kualitas makanan yang disajikan kurang enak dan bervariasi serta fasilitas-fasilitas ada yang rusak dan kurang memadai. Dari permasalahan tersebut dapat terlihat bahwa karyawan belum berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan

karyawan dalam melaksanakan tugasnya adalah kompetensi. Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016) 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). Kompetensi yang dimiliki karyawan begitu penting bagi perusahaan karena kompetensi akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Jika kompetensi yang dimiliki karyawan tinggi maka kinerja akan ikut meningkat.

Seorang karyawan dapat bekerja dengan baik apabila terdapat motivasi kerja di dalam dirinya. Motivasi dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009). Dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan memiliki dorongan untuk bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilannya yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kerjanya. Jika motivasi kerja karyawan tinggi maka akan memberikan dampak yang positif bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Semakin motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Studi Kasus pada Supervisor dan Staf di Ciputra Semarang.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka akan muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Ciputra?
2. Apakah kompetensi dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Ciputra?

TELAAH PUSTAKA

Eksistensi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Sumber daya manusia atau karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu instansi, perusahaan atau organisasi. Secara umum, orang-orang bekerja karena alasan ekonomi. Tujuan orang-orang bekerja pada dasarnya karena memerlukan uang atau materi, karena dengan bekerja akan menghasilkan pendapatan atau gaji. Setiap orang membutuhkan uang untuk membayar atau membeli kebutuhan dalam hidupnya seperti pangan, sandang dan papan. Apabila seseorang dapat memenuhi kebutuhannya tersebut maka ia akan merasakan kesejahteraan dalam hidupnya. Paparan penulis tersebut, diperkuat oleh penjelasan dari As'ad (2018), ia mengatakan bahwa faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas di dalam bekerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Anoraga dan Suyati (2015) juga menjelaskan bahwa seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada sebelumnya.

Sementara itu, organisasi menurut Chester Barnard dalam Sarwoto (2012) adalah sistim kegiatan kerja-sama (cooperative activitie) dari dua orang atau lebih. Suatu organisasi berisikan sekumpulan orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Di setiap organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia. Alasan suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia adalah untuk mendukung organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Peranan sumber daya manusia sangatlah penting dalam organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi dan tersedianya modal, jika tanpa adanya sumber daya manusia sulit bagi perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jeffrey Pfeffer dalam Sutrisno (2009), mengatakan bahwa sumber daya manusia

merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan. Dengan demikian semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Paparan penulis tersebut, diperkuat oleh penjelasan Anoraga dan Suyati (2015), mereka mengatakan bahwa suatu bentuk usaha tanpa manusia, tidak mungkin ada dan tidak dapat dibayangkan. Bagaimanapun sederhana ataupun kompleksnya suatu bentuk usaha, manusialah yang menjadi intinya. Segala bentuk usaha, akhirnya dapat disimpulkan sebagai suatu gerak dari manusia, oleh manusia dan untuk manusia.

Adanya ikatan kerja yang terjalin antara karyawan dan organisasi, membuat karyawan harus mentaati atasannya. Namun karyawan bukan berarti harus selalu mematuhi semua perintah atasan, jika perintah tersebut dianggap tidak bermoral dan tidak wajar, maka karyawan tidak wajib mematuhi. Seorang karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan tersebut atau dengan kata lain karyawan harus mendukung visi dan misi dari suatu perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Untuk itu perusahaan hendaknya tidak melakukan diskriminasi dan eksploitasi terhadap para karyawannya. Perusahaan juga harus memperhatikan kesehatan para karyawannya, serta perusahaan hendaknya tidak berlaku semena-mena terhadap para karyawannya.

Dari paparan di atas, terlihat bahwa kedua belah pihak yaitu karyawan dan organisasi tersebut saling membutuhkan antara satu dengan yang lain. Oleh sebab itu, karyawan maupun organisasi harus dapat memahami satu sama lain agar dalam proses pelaksanaan kegiatan di dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif. Bila antara karyawan dan perusahaan terjalin hubungan yang baik maka tujuan kedua belah pihak akan dapat tercapai.

Kompetensi

Setiap organisasi atau perusahaan selalu ingin mendapatkan sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas. Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkualitas dapat

membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan calon karyawan itu sendiri harus memiliki kualitas untuk dapat diterima bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang berkualitas tersebut dapat dilihat dari segi kompetensi yang dimilikinya.

Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Menurut Boulter, Dalziel dan Hill dalam Sutrisno (2009), kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. George Klemp dalam Edison, dkk (2016), mengatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/atau kinerja yang unggul.

Sedangkan menurut Hellriegel, Jackson dan Slocum (2005), kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, perilaku dan sikap yang memberikan kontribusi terhadap efektifitas pribadi. Alwi (2008) berpendapat kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen.

Dari beberapa pengertian tersebut, kompetensi sering dihubungkan dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Dengan kata lain, seorang karyawan akan menghasilkan kinerja yang optimal bila ia memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya.

Motivasi

Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan, mengapa seseorang bersedia melakukan jenis pekerjaan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja lebih giat, sedangkan orang yang satunya lagi atau lainnya bekerja biasa saja, tentulah semuanya ini ada dasar alasan yang mendorong yang menyebabkan seseorang bersedia bekerja seperti itu. Hal tersebut disebabkan karena adanya motivasi.

Menurut Barnes dalam Rivai (2003) motivasi adalah sesuatu di dalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan kearah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Sutrisno (2009) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan kata lain motivasi dapat diartikan sebagai faktor pemicu timbulnya perilaku seseorang, karena dalam hal ini seseorang memiliki kebutuhan-kebutuhan dan keinginan yang secara sadar ataupun tidak seseorang tersebut akan berusaha atau termotivasi untuk memenuhi atau mencapai kebutuhan dan keinginannya tersebut. Gitosudarmo dalam Sutrisno (2009), mengatakan bahwa faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Asep dan Tanjung (2003) mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.

Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tinggi atau rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan maka perlu dilakukan penilaian kinerja. Menurut Soeprihanto (2014), penilaian pelaksanaan pekerjaan atau penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Dalam melakukan penilaian kinerja, perusahaan harus memiliki aspek-aspek penilaian yang dapat dijadikan acuan dalam menilai karyawannya. Soeprihanto (2003), mengemukakan bahwa aspek penilaian adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang dapat menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dengan baik.

Soeprihanto (2015) membagi aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja berdasarkan level para karyawan yaitu :

1. Level Operator : prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran dan kerjasama.

2. Level Foreman : prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan kepemimpinan.
3. Level Supervisor : prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa (inisiatif) dan kepemimpinan.
4. Level Kepala Bagian Keatas : prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian studi kasus. Dalam penelitian ini studi kasus dilakukan di Ciputra Hotel. Dalam penelitian ini akan berupaya menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Sumber Data

Sumber data yang diperoleh berupa data yang dikumpulkan dari angket atau kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan / pernyataan kepada responden dengan harapan responden memberikan respon atas pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert.

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan program statistik, yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 24.0. Tujuannya adalah untuk mengetahui dan menetapkan apakah hipotesis akan diterima atau ditolak pada tingkat kesalahan yang ditetapkan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sugiyono (2016) menyatakan penelitian yang reliabel adalah bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai random error (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusikan secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode antara lain yaitu dengan metode *normal probability plots*.

Uji Multikolinearitas dengan dasar pengambilan keputusan dimana jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Glejser, dengan cara melihat nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen yaitu *Intellectual Capital*, Struktur Modal dan profitabilitas terhadap variabel dependen yaitu Nilai Perusahaan.

Analisis Regresi Linier Berganda dapat menggunakan model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien Regresi

X_1, X_2 = Variabel Independen

e = *error term* (tingkat kesalahan penduga dalam penelitian)

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan angka dalam R^2 (*R Square*) yang akan diubah kedalam bentuk persen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Sedangkan nilai determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square*. Jika nilai R^2 adalah kecil berarti variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel-variabel independen.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2016). Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian (Ghozali, 2016). Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
2. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Melalui tabel nilai-nilai r kritis product moment dengan taraf signifikansi 5% dan $N = 59$ diperoleh nilai r_{tabel} yaitu 0,256. Masing-masing butir soal instrumen kemudian dihitung nilai r_{hitung} dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} , maka dapat diperoleh harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal instrumen yang diuji bersifat valid. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0.640	0,256	Valid
	X1.2	0.789	0,256	Valid
	X1.3	0.729	0,256	Valid
	X1.4	0.686	0,256	Valid
	X1.5	0.662	0,256	Valid
	X1.6	0.780	0,256	Valid
	X1.7	0.602	0,256	Valid
	X1.8	0.725	0,256	Valid
	X1.9	0.768	0,256	Valid
	X1.10	0.734	0,256	Valid
Motivasi	X2.1	0.759	0,256	Valid

(X2)	X2.2	0.787	0,256	Valid
	X2.3	0.536	0,256	Valid
	X2.4	0.807	0,256	Valid
	X2.5	0.734	0,256	Valid
	X2.6	0.808	0,256	Valid
	X2.7	0.701	0,256	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.504	0,256
Y1.2		0.684	0,256	Valid
Y1.3		0.561	0,256	Valid
Y1.4		0.574	0,256	Valid
Y1.5		0.580	0,256	Valid
Y1.6		0.700	0,256	Valid
Y1.7		0.688	0,256	Valid
Y1.8		0.688	0,256	Valid
Y1.9		0.658	0,256	Valid
Y1.10		0.616	0,256	Valid
Y1.11		0.707	0,256	Valid
Y1.12		0.472	0,256	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen kompetensi sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	10

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa kompetensi diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,892. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut sangat tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen motivasi sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	7

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen motivasi diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,849. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut sangat tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.844	12

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

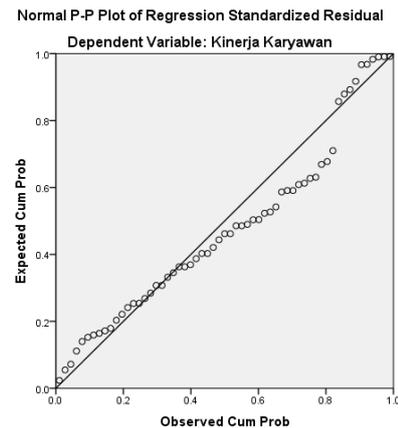
Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,844. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut sangat tinggi.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Cara melihat *normal probability plot* yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka residual terdistribusi normal. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka residual tidak terdistribusi normal. Pada output dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data residual berdistribusi normal. Data tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 1 Uji Normal Probability Plots



Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Uji Multikolinearitas

Untuk dapat mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai Tolerance. Dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.919	1.089
	Motivasi	.919	1.089

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Nilai Tolerance dari ketiga variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas diantaranya dengan cara menggunakan Uji Glejser. Metode Glejser ini mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Berdasarkan tabel dibawah dapat dilihat nilai signifikansi semua variabel independen lebih dari 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.572	2.123		1.211	.231
Kompetensi	.108	.043	.318	2.490	.116
Motivasi	-.181	.067	-.347	-2.713	.109

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Regresi Linier Berganda Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	26.247	3.452	
Kompetensi	.281	.071	.419
Motivasi	.409	.109	.397

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut : variabel kompetensi (X1) dan motivasi (X2) memiliki koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti kedua variabel penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga apabila terjadi peningkatan kompetensi (X1) dan motivasi (X2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y)

a. Konstanta (α) sebesar = 26,247

Apabila kompetensi dan motivasi sama dengan 0 atau ditiadakan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 26,247 persen.

b. Nilai $b_1 = 0,281$

Variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kompetensi, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 28,1 persen dengan asumsi variabel motivasi adalah konstan.

c. Nilai $b_2 = 0,409$

Variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Apabila terjadi kenaikan 1 persen

pada variabel motivasi, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 40,9 persen dengan asumsi variabel kompetensi adalah konstan.

d. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 26,247 + 0,281X_1 + 0,409X_2 + e$$

4. Uji Kelayakan Model

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri – sendiri), maka digunakan uji t. Rumus $t_{\text{tabel}} = \frac{\text{jumlah responden}}{2} = \frac{59}{2} = 29,5$ dengan rumus : $t_{\text{tabel}} = 59 - 2 = 57$, ditemukan nilai $t_{\text{tabel}} 1,67203$

Tabel 8 Hasil Uji t Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	7.604	.000
	Kompetensi	3.980	.000
	Motivasi	3.769	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

1. Variabel Kompetensi (X1)

Variabel kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,980 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai $t_{\text{hitung}} 3,980 > t_{\text{tabel}} 1,67203$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Motivasi (X2)

Variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,769 dan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai $t_{\text{hitung}} 3,769 > t_{\text{tabel}} 1,67203$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya motivasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji F)

Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian (Ghozali, 2016). Untuk mencari F_{tabel} pertama perlu mencari nilai $df_1 (N_1) = k-1 = 3-1 = 2$, $df_2 (N_2) = n - k = 59 - 3 = 56$, dengan demikian nilai F_{tabel} dari $df_1 (2)$ dan $df_2 (56) = 3,16$

Tabel 9 Hasil Uji F Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	304.703	2	152.352	21.014	.000 ^b
Residual	406.008	56	7.250		
Total	710.712	58			

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Variabel kompetensi dan motivasi memiliki nilai F_{hitung} sebesar 21,014 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai $F_{hitung} 21,014 > F_{tabel} 3,16$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Analisis R^2 (*R Square*) atau koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat.

Tabel 10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2 (*Adjusted R Square*) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.429	.408	2.69261

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai R^2 (*Adjusted R Square*) 0,408 yang berarti pengaruh dari variabel independen kompetensi dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 40,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dalam hal ini berarti bahwa variasi perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan variabel independen sebesar 40,8%, sedangkan sisanya 59,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Ciputra Semarang. Kondisi lingkungan tempat kerja yang kondusif bagi para karyawan Hotel Ciputra Semarang memberikan andil besar terhadap keefektifan tugas pegawai. Keharmonisan hubungan kerja dengan atasan maupun dengan sesama karyawan, dan fasilitas kerja yang mendukung berpengaruh terhadap kelancaran tugas karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Semakin kompetensi ditingkatkan menjamin kinerja karyawan sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Untuk meningkatkan kompetensi sebaiknya Hotel Ciputra Semarang mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal.
2. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan merupakan salah satu kunci perusahaan dalam upaya mengembangkan dirinya. Keberadaan karyawan mutlak diperlukan untuk membangun suatu kinerja maksimal sehingga tujuan perusahaan itu tercapai. Kinerja maksimal dapat diukur berdasarkan kemampuan yang tinggi. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja

- menunjukkan bahwa kinerja perusahaan semakin baik. Karenanya, apabila karyawan diperhatikan secara tepat, sudah barang tentu suatu perusahaan akan semakin maju dan berkembang. Kinerja itu sendiri dapat diartikan jumlah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Secara umum kinerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Atas dasar pengertian di atas, maka dapat ditarik pengertian bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan, pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan para karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari para karyawan tersebut.
3. Kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keharmonisan hubungan kerja dengan atasan maupun dengan sesama karyawan, dan fasilitas kerja yang mendukung berpengaruh terhadap kelancaran tugas karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Semakin kompetensi ditingkatkan menjamin kinerja karyawan sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja menunjukkan bahwa kinerja perusahaan semakin baik. Karenanya, apabila karyawan diperhatikan secara tepat, sudah barang tentu suatu perusahaan akan semakin maju dan berkembang. Kinerja itu sendiri dapat diartikan jumlah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Secara umum kinerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti melalui penelitian ini adalah :

- a. Hendaknya perusahaan dapat terus mempertahankan tentang apa yang sudah diberikan perusahaan kepada karyawan mengenai kebutuhan hubungan yang memiliki hubungan yang cukup baik. Dengan menerapkan kebutuhan persahabatan, kebutuhan diterima dalam pergaulan, kebutuhan memberikan bantuan kepada orang lain, kebutuhan kepercayaan diri, kebutuhan otonomi, kebutuhan otonomi, kebutuhan kompetensi, kebutuhan diakui, dan kebutuhan status.
- b. Hendaknya manajemen perusahaan tidak mengacu pada masalah kebutuhan eksistensi dan kebutuhan pertumbuhan karena kebutuhan pertumbuhan terhadap Kinerja Karyawan, dengan cara memberikan motivasi berupa kebutuhan eksistensi dan kebutuhan pertumbuhan kepada karyawan.
- c. Hendaknya manajemen perusahaan terus meningkatkan kinerja karyawan, untuk menghadapi persaingan global. Maka dengan ini, perlu diberikannya motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang profesional di dalam segala bidang pekerjaan, ketepatan pencapaian target penyelesaian dan ketetapan waktu yang dilalui dengan kemampuan dan keterampilan teknis, konseptual dan terioris baik per individu maupun per tim. Serta diberikannya kesempatan dan kebebasan untuk mengespresikan semua potensi maupun bakat yang perlu dilakukan perusahaan saat ini maupun waktu yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA