

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) ULP TANJUNG KARANG

Dwi Khafifah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung
Jalan Zainal Abidin Pagar Alam Nomor 26 Kode Pos 35142 Bandar Lampung
Email: dwi.19011216@student.ubl.ac.id

Toton

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung
Jalan Zainal Abidin Pagar Alam Nomor 26 Kode Pos 35142 Bandar Lampung
Email: toton@ubl.ac.id

Hasbullah

Dosen Program Studi Manajemen Universitas Mitra Indonesia
Jl. ZA. Pagar Alam Nomor 7 Lampung Kode Pos 40115 Telepon (0721) 701418
email: hasbullah@umitra.ac.id

A B S T R A C T

This study aims to determine the effect of competence and motivation on employee performance at PT. PLN (Persero) ULP Tanjung Karang. The main source for the success of the task in an effort to increase work productivity. The respondents of this research were all employees of PT. PLN (Persero) ULP Tanjung Karang, totaling 30 respondents. Data collection using SPSS version 25.0. Based on the results of the discussion obtained multiple linear regression equations. The coefficient of determination test is 0.417. The test results show that competence has a significant effect on employee performance, motivation has a significant effect on employee performance with the f test results at a significant level of 0.000 simultaneously showing competence and motivation have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *competency, motivation, employee performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai di bawah standar adalah masalah yang dialami perusahaan tertentu. Nama perusahaan menjadi menurun akibat kinerja pegawai. Kinerja pegawai di bawah standar di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai alasan, diantaranya adalah kurangnya dukungan dan keakraban antara pimpinan dan pegawai yang merupakan salah satu elemen yang dapat berkontribusi terhadap kinerja pegawai di bawah standar.

Kompetensi dan motivasi merupakan dua hal yang dapat membantu pegawai agar dapat bekerja lebih baik. Harapan perusahaan terhadap kinerja karyawan akan terpenuhi jika faktor-faktor tersebut diterapkan dengan baik. Di sisi lain, jika faktor-faktor tersebut tidak diperhitungkan, maka kinerja karyawan akan menurun di tempat kerja, dan tidak diragukan akan dapat menimbulkan banyak masalah baru

yang terkait dengan sumber daya manusia dapat muncul.

Setiap perusahaan atau organisasi perlu memiliki target atau tujuan yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu. Sumber daya yang tidak memadai akan mengakibatkan tidak tercapainya target atau tujuan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi dan perusahaan. Mangkunegara (2011) menekankan bahwa yang dimaksud dengan karakteristik suatu pekerjaan adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakannya.

Wibowo (2010) mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan dalam serangkaian perilaku proses manusia untuk mengejar tujuan tertentu. Menurut Moehariono (2014) kompetensi yang dituntut kepada seseorang mengacu pada cara orang tersebut berkaitan dengan kinerja individu, misalnya yang berkaitan dengan pekerjaan yang menjadi dasar orang yang menjadi penyebab suatu keadaan dengan kriteria yang ditentukan sebagai esensial atau memiliki kinerja kerja yang hebat.

PT PLN (Persero) didirikan dengan tujuan membantu masyarakat di bidang penyaluran listrik untuk berbagai kebutuhan mulai dari penggunaan untuk rumah, usaha, dan lingkungan sosial. Listrik sudah menjadi bagian dari aktivitas manusia yang dapat dilihat dari penggunaannya sebagai sarana penunjang kegiatan yang menggunakan listrik.

Manajemen

Andrew F. Sikula menyatakan bahwa manajemen adalah proses dimana suatu organisasi merencanakan, mengatur, mengendalikan, menemukan, memotivasi, berkomunikasi, dan membuat keputusan

yang dilakukan oleh suatu organisasi. T. Hani Handoko (2013) menyatakan bahwa manajemen adalah proses bekerja dengan orang untuk mendefinisikan, menafsirkan, dan mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi kepegawaian, fungsi *directing* dan *leadership*, dan fungsi pengawasan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

A.F. Stoner mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengacu pada proses berkelanjutan yang mencoba menyediakan organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat di tempat dan posisi yang tepat ketika organisasi membutuhkannya. Artinya sumber daya manusia merupakan metode strategis untuk mengelola aset terpenting dari sebuah bisnis yaitu karyawan yang secara individu dan kolektif berkontribusi untuk mencapai tujuannya.

Kompetensi

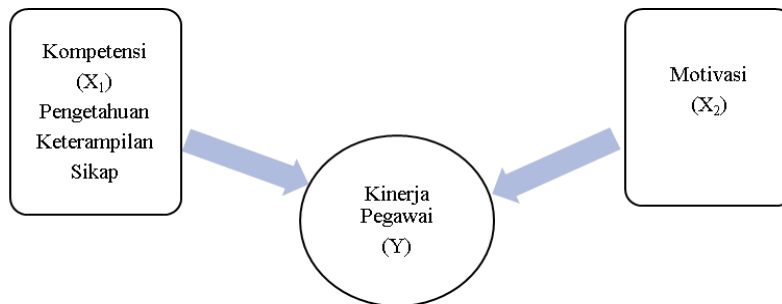
Edison, Anwar, dan Komariyah (2016) berpendapat bahwa kompetensi berkaitan dengan kapasitas seseorang untuk melakukan suatu tugas dengan sukses dan mendapatkan manfaat berdasarkan sikap, pengetahuan, kemampuan. Sedangkan, kinerja individu ditentukan oleh karakteristik kompetensi, dimana semakin baik kompetensi orang, maka semakin tinggi kinerja yang diperoleh (Simanjuntak, 2005).

Motivasi

Motivasi di tempat kerja sangat penting untuk mendorong upaya karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab secara efektif dan mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa definisi motivasi dari para ahli, diantaranya Winardi (2007) yang menyatakan bahwa motivasi berasal dari istilah motivasi yang berarti bergerak, karena mengacu pada konsekuensi dari banyak proses internal dan eksternal yang

menghasilkan hasrat dan keuletan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. Beberapa teori pendekatan motivasi yaitu Teori Abraham Maslow, Teori Motivasi Herzberg, Teori X dan Y Mc. Gregor, Teori Clayton Alderfer ERG.

Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut, peneliti ingin mengetahui pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai dan motivasi terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Tanjung Karang berjumlah 30 orang dan teknik pengambilan sampel sebanyak 30 orang dilakukan dengan menggunakan sensus penduduk menjadi sampel. Jenis data primer yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu dengan melakukan wawancara, observasi, dan menyebarkan kuesioner. Data sekunder dengan mengumpulkan data yang dapat diakses dari berbagai sumber, termasuk pustaka, laporan, dan publikasi ilmiah. Teknik pengumpulan data

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompetensi (X₁) dan motivasi (X₂). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai (Y).

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

Keterangan:

X₁ = Kompetensi

X₂ = Motivasi

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

e = kesalahan standar

Uji instrumen data penelitian yaitu uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Product Moment* oleh Karl Person dan yang akan dibantu oleh program *Statistical Packages for Social Sciences* (SPSS) versi 25.0 untuk Windows. Nilai korelasi $r = 0,3$ (Sugiyono, 2013). Rumus *Product Moment* adalah :

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

Interval koefisien dan kriteria tingkat hubungan secara rinci dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Kriteria Uji Validitas

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sekarang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2013).

Uji reliabilitas juga dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang terkumpul menunjukkan tingkat presisi,

presisi, stabilitas, atau konsistensi untuk mengekspresikan beberapa gejala (Sugiyono, 2016).

$$r = \frac{2 \cdot rb}{1 + rb}$$

Keterangan:

r = Nilai keandalan semua instrumen

rb = Korelasi *product moment* antara ganjil dan genap

Nilai uji reliabilitas (r_{count}) dapat dibandingkan dengan (r_{tabel}) jumlah riil responden. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat diasumsikan reliabel, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat diasumsikan tidak reliabel.

Uji hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan rumus sebagai berikut.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = nilai t

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan *output* yang diperoleh dari program *Statistical Packages for Social Sciences* (SPSS) versi 25.0 diketahui nilai statistik deskriptif yang dilihat dari Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
Kompetensi	30	31.00	36.00	34.1000	1.49366
Motivasi	30	32.00	38.00	35.1667	1.23409
Kinerja Pegawai	30	32.00	38.00	35.1000	1.37339
Valid N (listwise)	30				

Sumber : Output SPSS versi 25.00 (2022).

Tabel 2 menunjukkan bahwa jawaban responden berkaitan dengan kompetensi memperoleh nilai minimal sebesar 31,00 dan nilai maksimum sebesar 36,00, *mean* sebesar 34,10, dan standar deviasi sebesar 1,49366. Kemudian, jawaban responden berkaitan dengan motivasi memperoleh nilai minimal sebesar 32,00 dan nilai maksimum sebesar 38,00, *mean* sebesar 35,16, dan standar deviasi sebesar 1,23409. Selanjutnya, jawaban responden berkaitan dengan kinerja karyawan memperoleh nilai

minimal sebesar 32,00 dan nilai maksimum sebesar 38,00, *mean* sebesar 35,10, dan standar deviasi 1,37339.

Uji validitas digunakan untuk menentukan valid atau tidak data instrumen. Jika nilai koefisien $> 0,05$ maka dianggap valid, sebaliknya jika nilai koefisien $< 0,05$ maka dianggap tidak valid. Hasil uji validitas dengan 30 responden sebagai sampel secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen

Variable	Question Items	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Information
Kompetensi	Question 1	0.630**	0.000	Valid
	Question 2	0.659**	0.000	Valid
	Question 3	0.542**	0.002	Valid

<i>Variable</i>	<i>Question Items</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig (2-Tailed)</i>	<i>Information</i>
Motivasi	Question 4	0.364*	0.048	Valid
	Question 5	0.437*	0.016	Valid
	Question 6	0.707**	0.000	Valid
	Question 7	0.659**	0.000	Valid
	Question 8	0.526**	0.003	Valid
	Question 1	0.668**	0.000	Valid
	Question 2	0.431*	0.017	Valid
	Question 3	0.371*	0.044	Valid
Kinerja Karyawan	Question 4	0.422*	0.020	Valid
	Question 5	0.406*	0.026	Valid
	Question 6	0.419*	0.021	Valid
	Question 7	0.677**	0.000	Valid
	Question 8	0.406*	0.026	Valid
	Question 1	0.656**	0.000	Valid
	Question 2	0.373*	0.042	Valid
	Question 3	0.593**	0.001	Valid
	Question 4	0.403*	0.027	Valid
	Question 5	0.438*	0.015	Valid
	Question 6	0.737**	0.000	Valid
	Question 7	0.539**	0.002	Valid
	Question 8	0.571**	0.001	Valid

Sumber : Output SPSS versi 25.00 (2022).

Uji asumsi klasik dilakukan dengan melakukan uji multikolinearitas, uji normalitas, dan uji koefisien determinasi.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut.

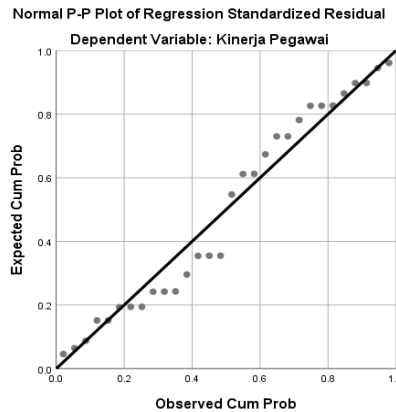
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Collinearity Statistics</i>	
<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
.654	1.529
.654	1.529

Sumber : Output SPSS versi 25.00 (2022).

Tabel 4 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF) mendekati 1 dan sekitar 1, dimana nilai toleransi kompetensi dan motivasi masing-masing sebesar 0,654 dan 0,654, serta nilai VIF kompetensi dan

motivasi masing-masing sebesar 1,529 dan 1,529. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas antara pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot Kinerja Pegawai

Gambar 2 menunjukkan bahwa, berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik P-Plot kinerja pegawai diketahui bahwa data terdistribusi normal, hal ini dibuktikan dari data yang

berada di sekitar garis P-Plot dan tidak ada data yang *outlier*. Hasil uji koefisien determinasi berdasarkan output SPSS versi 25.00 dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.417	1.049

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber : Output SPSS versi 25.00 (2022).

Tabel 5 menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dari hasil olah data dengan menggunakan program SPSS versi 25 diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,417, sedangkan 0,583 lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

$$Y = 7,732 + 0,397X_1 + 0,394X_2$$

Berdasarkan rumus persamaan struktural diketahui bahwa nilai koefisien kompetensi dengan nilai positif sebesar 0,397, dengan demikian diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP

Tanjung Karang sebesar 39,7%. Kemudian, nilai koefisien motivasi dengan nilai positif sebesar 0,394, dengan demikian diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Tanjung Karang sebesar 39,4%.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Tanjung Karang menunjukkan hasil yang signifikan dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,013 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_1 didukung. Kemudian, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Tanjung Karang menunjukkan hasil yang signifikan dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,037 yang lebih kecil

dari 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H₂ didukung.

Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Tanjung Karang menunjukkan bahwa nilai F diperoleh sebesar 11,351 dengan hasil yang signifikansi 0,000 karena mempunyai tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis

H₃ didukung, sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Tanjung Karang. Artinya, kompetensi dan motivasi pegawai akan membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan PT PLN (Persero) ULP Tanjung Karang.

KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) ULP Tanjung Karang.
2. Motivasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) ULP Tanjung Karang.
3. Kompetensi dan motivasi pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) ULP Tanjung Karang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang dapat dilakukan oleh PT. PLN (Persero) ULP Tanjung Karang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. PT. PLN (Persero) ULP Tanjung Karang diharapkan dapat meningkatkan faktor-faktor yang berkaitan dengan kompetensi sebagai penggerak untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan sebagai

salah satu bentuk kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Tanjung Karang.

2. PT. PLN (Persero) ULP Tanjung Karang diharapkan dapat meningkatkan faktor-faktor yang berkaitan dengan motivasi sebagai dorongan dalam diri untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan sebagai kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Tanjung Karang.
3. Peneliti yang akan datang disarankan untuk meneliti variabel ini dengan konteks yang berbeda dan dengan sampel yang lebih banyak, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Tanjung Karang

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Fauzi, R. H. 2020. Manajemen Kinerja. Surabaya: Airlangga University Press.
- Dr. H.M. Thamrin Noor, M. 2021. Motivasi Dan Kompetensi Kinerja Karyawan Pada PT Penascop Maritim Indonesia. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka.

- Dr. Slamet Riyadi, S. M. 2022. Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Hermawan, F. 2020. Metode Penelitian. Respository STEI, 4.
- Ilham Agustian, H. E. 2019. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di PT. Jasa Raharja Putra Cabang Bengkulu. Jurnal Unived, 44.
- Larasati, S. 2018. Manajemen Sumaber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Pembelajaran, A. C. 2020. Pertemuan 12 Analisis Korelasi Product Momen Pearson. Analisis Korelasi Product Moment Pearson, 12.
- Windariasih. 2012. Penelitian Kualitatif Dan Kuntitatif. Afid Burhanuddin, 2.