

# Visionist

Volume 7, Nomor 1 – Maret 2018

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL IV TANJUNG KARANG  
 ..... **Achmad Husmardi, Defrizal dan Habiburahman** 1 – 13

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT HOME CREDIT INDONESIA CABANG LAMPUNG  
 ..... **Ariananda Desmaria, Iskandar Ali Alam dan M. Oktaviannur** 14 – 19

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN WAY KANAN  
 ..... **Arif Rahman, Andala Rama Putra Barusman dan Iskandar Ali Alam** 20 – 26

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN TULANG BAWANG  
 ..... **Muhammad Agung Syaputra, Marzuki Noor dan Iskandar Ali Alam** 27 – 35

PENGARUH KOMUNIKASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGAIRAN DAN PEMUKIMAN PROVINSI LAMPUNG  
 ..... **Sazli, Khomsahrial. R dan Zaidirina<sup>3</sup>** 36 – 46

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN PEMOHON PASPOR DI KANTOR IMIGRASI KELAS III NON TEMPAT PEMERIKSAAN IMIGRASI (TPI ) KALIANDA  
 ..... **Sri Vesvaningsih, Andala Rama Putra B dan Zaidirina** 47 – 53

ANALISIS IMPLEMENTASI STRATEGI PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SEPEDA MOTOR TEKNOLOGI BLUE CORE DI BANDAR LAMPUNG  
 ..... **Yayan Fitri, M. Yusuf S. Barusman dan Zaidirina** 54 – 62

STUDI KUALITATIF LOYALITAS NASABAH BANK EKONOMI RAHARJA Tbk BANDAR LAMPUNG  
 ..... **Yeni Hermawanto, M Yusuf S Barusman dan Iskandar Ali Alam** 63 – 73

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 7	Nomor 1	Halaman 1 – 73	Bandar Lampung Maret 2018	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

Vol. 7 Nomor 1 – Maret 2018

Jurnal Visionist  
ISSN : 1411-4186 (Print)

**ISSN 1411 – 4186**

*Jurnal Manajemen*  
**Visionist**

Volume 7, Nomor 1 - Maret 2018

**DEWAN PENYUNTING**

**Penyunting Ahli**

Sudarsono (Ketua) Sri  
Utami Kuntjoro Sinung  
Hendratno Agus  
Wahyudi Abdul Basit

**Penyunting Pelaksana**

Budhi Waskito  
Ardansyah  
Eka Kusmayadi  
Zainal Abidin

Alamat:  
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel. 0721-  
789825; Fax. 0721 - 770261  
Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)  
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

# PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL IV TANJUNG KARANG

Achmad Husmardi<sup>1</sup>, Defrizal<sup>2</sup>, Habbiburahman<sup>3</sup>  
Progran Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang.*

*Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 90 orang responden yang merupakan populasi pegawai di wilayah Divre IV Tanjungkarang sebagai objek penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan menggunakan kuesioner dan wawancara kepada para pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang. Sedangkan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X1) Kompetensi Kerja dan (X2) Motivasi terhadap variabel terkait (Y) yaitu kinerja pegawai adalah analisis kuantitatif statistik.*

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan Tingkat signifikansi 0,05 dan  $n = 90$  diperoleh  $t$  tabel sebesar  $= 1,987$ . Sedangkan  $t$  hitung untuk kompetensi kerja dilihat dari output olah data adalah  $3,23$  ( $t$  hitung  $>$   $t$  tabel) maka berdasarkan uji  $t$  ini disimpulkan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian pengujian terhadap motivasi, menunjukkan  $t$  hitung sebesar  $7,05$  maka disimpulkan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. KAI (Persero) Divre IV Tanjungkarang.*

*Dengan uji Z tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) maka diperoleh Kriteria Z sebesar  $Z > 1,96$  atau  $Z < -1,96$ . Sedangkan berdasarkan output olah data diperoleh Z hitung sebesar  $-0,917$  karena kriteria  $Z_n$  seperti tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama ada pengaruh positif antara variabel bebas (kompetensi kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang.*

**Kata kunci :** *Kompetensi Kerja, Motivasi, dan Kinerja.*

## Pendahuluan

Transfortasi yang berkualitas merupakan ujung tombak kemajuan suatu bangsa. Negara-negara maju telah menjadikan transfortasi sebagai faktor strategis dalam menciptakan kemajuan bangsanya, termasuk negara kita Republik Indonesia

Selanjutnya Transfortasi dapat menghasilkan hubungan SDM yang berkualitas, produktif, dan saling mengenal serta terbukanya komunikasi antar wilayah di Negara Kita RI. Hal tsb mendorong suatu negara dalam hal ini PT.KAI (Persero) sebagai tulang punggung transfortasi darat nasional untuk menjadikan negara RI yang maju dan pesat dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Organisasi seperti organisasi pemerintah saat ini dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi dalam mendukung program-program pemerintah serta dalam upaya meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat. Organisasi pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja baik kinerja secara pribadi pegawainya maupun secara organisasi di dalam lingkungan kerjanya secara konsisten dan terus-menerus. Keberhasilan organisasi tersebut tentunya sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi seperti organisasi pemerintah ini. Masih rendahnya tingkat kompetensi kerja pegawai maupun motivasinya bawahan saat ini disebabkan oleh faktor-faktor yang berasal dari internal pegawai ataupun eksternal. Faktor-faktor tersebut antara lain :

- (1) Penghasilan yang diperoleh pegawai belum mampu memenuhi kebutuhan hidup harian keluarga secara mencukupi. Oleh karena itu, upaya untuk menambah pengetahuan dan informasi menjadi

- terhambat karena dana untuk membeli buku, berlangganan koran, internet tidak tersedia. Bahkan, untuk memenuhi kebutuhan dapur harus juga melakukan kerja sampingan lainnya. Tidak jarang seorang pegawai yang “Jujur” pulang bekerja setelah itu mereka mencari kerja sampingan.
- (2) Kurangnya minat pegawai untuk menambah wawasan sebagai upaya meningkatkan kompetensi kerjanya.
  - (3) Meledaknya jumlah lulusan sekolah umum atau kejuruan dari tahun ke tahun. Hal itu merupakan akibat dari mudahnya pemerintah memberikan izin pendirian Lembaga Pendidikan Swasta.
  - (4) Jumlah pekerjaan dalam satu ruangan cukup banyak dan beban pegawai yang cukup besar dalam satu minggu.
  - (5) Kompetensi kerja pegawai yang belum terbangun seyogianya setiap pegawai perlu memperlihatkan sikap kompeten sebagai seorang pegawai bukan hanya sebagai pegawai. Hanya melalui karya nyata dan sikap keseharian yang diperlihatkan oleh seorang pegawailah yang mampu mengangkat harkat dan martabatnya serta diakui kompetensi kerjanya oleh masyarakat.
  - (6) Rendahnya minat pegawai terhadap dunia pembelajaran/ belajar (Diedit dari Djamarah (2011))

Keberadaan pegawai merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses bekerja pegawai. Oleh karena itu, kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program transformasi nasional. Pengertian pengembangan SDM menurut Priansa (2014) pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Sebagai kunci pokok sumber daya manusia menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah. Prihastuti dan Sisilia, (2016), Pengaruh kompetensi sumber daya manusia pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan. Pegawai memiliki peran yang penting, merupakan posisi strategis, dan bertanggungjawab dalam transformasi nasional. Pegawai memiliki tugas sebagai pelaksana, pembelajaran dan pelatihan, pelaksana berarti melaksanakan dan mengembangkan nilai-nilai kerja. Sedangkan pembelajaran berarti belajar meneruskan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan dan teknologi. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya (Diedit dari Widodo).

#### *Pengaruh Kompetensi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai*

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi menurut Wibowo (2013), Defrizal & Fardlani (2016), yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Planning competency, tindakan tertentu dalam menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. Influence competency, tindakan yang mempunyai dampak kepada orang lain, memaksa melakukan tindakan atau membuat keputusan tertentu dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju organisasi.
3. Communication competency, bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. Interpersonal competency, meliputi tindakan empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik dan menghargai orang lain.
5. Thinking competency, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. Organizational competency, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengukur kemajuan dan mengambil resiko yang diperhitungkan.

Keadaan ini menjadikan kompetensi kerja sebagai skill atau keahlian yang harus ditingkatkan dengan efisiensi, produktivitas dan peranannya. Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk menyalurkan aktualisasi dirinya serta mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya secara optimal.

#### *Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )*

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013), Habbiburahman & Suwantara (2014), mengatakan bahwa motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan secara sederhana dapat dibedakan konsep model motivasi menurut Hasibuan (2012) sebagai berikut:

- a. Model Tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif, yaitu memberikan insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik.

b. Model Hubungan Manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya.

c. Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini, karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik. Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan karena termotivasi oleh rasa *tanggung jawab* yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas maka untuk memotivasi pegawai terdapat 3 (tiga) konsep model motivasi yang dapat diterapkan yaitu model tradisional dengan cara memberikan insentif kepada pegawai, model hubungan manusia dengan cara mengakui kebutuhan sosial pegawai, dan model sumber daya manusia dengan cara memenuhi kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti bagi pegawai.

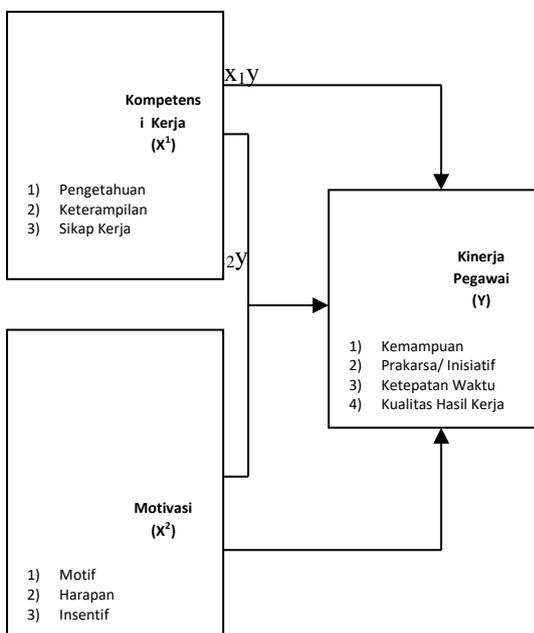
*Pengaruh Kompetensi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)*

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016)

Penilaian kinerja dilakukan oleh manajer dari karyawan dan sering ditinjau ulang oleh manajer yang lebih atas. Secara tradisional metode ini dapat dilaksanakan dengan baik oleh manajer/supervisor. Manajer sering mengeluh tidak mempunyai waktu yang cukup untuk mengobservasi bawahannya. Hasilnya adalah penilaian yang kurang lebih obyektif. Manajer harus melihat kembali catatan kinerja atau observasi lain yang melengkapi penilaian. Sekitar 95 % dari semua penilaian kinerja pada tingkat bawah dan menengah dan organisasi dijalankan oleh atasan langsung. Dan berharap indikator kemampuan, prakarsa/ inisiatif, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja dan komunikasi tetap terjaga untuk melihat kesuksesan suatu organisasi.

Kemudian organisasi harus berupaya menciptakan suatu kondisi yang mendorong dan membuka peluang pegawainya agar supaya dapat mengaktualisasikan dirinya juga mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya secara optimal dan berkesinambungan untuk konsistensinya pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai sesuai indikator-indikatornya. Menurut Nawawi (2006), Barusman & Mihdar (2014), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Dari 3 (tiga) konsep model motivasi yaitu: model tradisional, model hubungan manusia, dan model sumber daya manusia diusahakan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan juga sebagai variabel penyeimbang atau stabilizer variability dikajian penelitian ini.



**Gambar 1 : Kerangka Pikir**

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. KAI (Persero) Divre IV Tanjungkarang
- 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. KAI (Persero) Divre IV Tanjungkarang
- 3) Kompetensi Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai PT. KAI (Persero) Divre IV Tanjungkarang

## Metodologi

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian *explanatory* yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2012) dengan pendekatan penelitian deskriptif dan inferensial.

### *Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data*

#### 1. Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (*kuesioner*) kepada responden yaitu pegawai PT. KAI (Persero) Divre IV Tanjungkarang.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti diperoleh dari laporan kegiatan bulanan, triwulan, semester dan laporan kinerja PT. KAI (Persero) Divre IV Tanjungkarang.

### *Teknik Pengumpulan Data*

1. Studi kepustakaan (*Library Research*), data dikumpulkan melalui literatur, tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.
2. Studi lapangan (*Field Research*), dilakukan langsung ke obyek penelitian, jenis-jenis data yang akan diungkap dengan masing-masing alat antara lain:
  - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian;
  - b. Wawancara, yaitu untuk memperoleh data yang dinilai dapat melengkapi data pokok dengan serangkaian pertanyaan-pertanyaan;
  - c. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data sekunder yang diperoleh dari laporan-laporan administrasi dan kegiatan kerja pegawai.

### *Populasi dan Sampel Penelitian*

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan sumber daya manusia Pegawai PT. KAI (Persero) Divre IV Tanjungkarang yang mempunyai Jabatan maupun Staf dan bekerja lebih dari satu tahun berjumlah 90 orang pegawai.

Oleh karena jumlah populasi lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% penelitian ini menggunakan penelitian populasi dengan cara sampel acak untuk meneliti seluruh pegawai. Teknik pengambilan sampelnya adalah sampel acak dari 900 populasi dan yang menjadi sampel berjumlah 90 orang.

### *Teknik Analisis Data*

#### *Teknik Analisis Data Deskriptif*

Analisis deskriptif dilakukan dengan analisis tabel tunggal atau secara parsial yang menggambarkan kriteria masing-masing variabel independen. Dalam penelitian ini yaitu variabel independennya adalah kompetensi kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ).

#### *Teknik Analisa Data*

##### 1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Menurut Ghazali (2017) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Metode yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* dengan mengkorelasikan skor jawaban pada setiap butir pertanyaan dengan skor total

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

Keterangan:

$r_{xy}$  : korelasi

X: skor jawaban setiap item

Y: skor total

n : jumlah subjek uji coba

## 2. Uji Reliabilitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui keajekan kuesioner yang diberikan kepada responden dan indeks yang diperoleh dari perhitungan menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sugiyono (2011) Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Metode yang dipergunakan adalah Uji T dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

r = korelasi

n = jumlah item

jika  $H_0 : p = 0$  VS  $H_a : p \neq 0$

(Prof. Mustofa Usman, 2019)

## 3. Pengujian Hipotesis Satu

Hipotesis statistik dinyatakan sebagai berikut :

$H_0 : PA = PB$  VS 1.  $H_a : PA \neq PB$  (dua arah)  
2.  $H_a : PA > PB$  (satu arah)  
 $H_a : PA < PB$

Dan menggunakan rumus :

$$\text{Uji Z} = \frac{PA - PB}{\sqrt{Pq \left( \frac{1}{nA} + \frac{1}{nB} \right)}}$$

$$PA = \frac{XA}{nA}$$

$$PB = \frac{XB}{nB}$$

$$P = \frac{XA + XB}{nA + nB}$$

$$Q = 1 - P$$

Dimana :

PA = Proporsi A

PB = Proporsi B

P = Proporsi Terpilih

q = Konstanta

4. Pengujian Hipotesis Dua

Rumus Hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

- 1.  $H_0 : x_1 = x_2$  VS 1.  $H_a : x_1 \neq x_2$  (dua arah)
- 2.  $H_a : x_1 = x_2$
- $H_a : x_1 < x_2$  } (satu arah)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

Dan menggunakan rumus uji t =

Dimana :

$S_1^2$  = Varians dan Kelompok I

$S_2^2$  = Varians dan Kelompok II

$$S^2 = \frac{\sum (X_1 - \bar{X})^2}{n - 1}$$

5. Pengujian Hipotesis Tiga

Rumus hipotesisnya dinyatakan sebagai berikut: 1.  $H_0$  : Tidak ada hubungan A dan B

$H_a$  : Ada hubungan A dan B

Dan menggunakan Rumus Uji Chi-Squares :

$$\chi^2 = \sum_i \cdot \sum_j \cdot \frac{O_{ij} - E_{ij}}{E_{ij}}$$

Dimana :

$O_{ij}$  = Nilai Tabel

$E_{ij}$  = Susunan Nilai Tabel

Kemudian untuk mengukur keeratan hubungan diantara variabel-variabel seperti tersebut diatas, maka menggunakan salah satu rumus di bawah ini.

- 1. Perason C
- 2. Creamer – V

**Hasil dan Pembahasan**

*Analisis Deskriptif*

Analisis deskriptif variabel tunggal / masing-masing.

Total $x_1$	Total y	Total xy	Total $x_1^2$	Total $y^2$
9774	8837	963951	1095718	873741

- 1.  $H_0 : P = 0$  vs  $H_a : P \neq 0$
- 2.  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha = 0,01$

3. Uji T =  $r \frac{\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$

4. Perhitungan

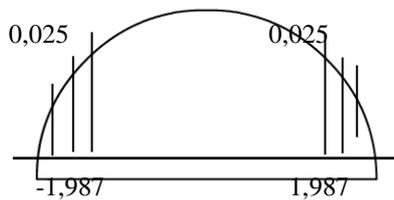
$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{90.963951 - (9774).(8837)}{\sqrt{90.1095718 - (9774)^2} \cdot \sqrt{90.873741 - (8837)^2}} \\
 &= \frac{86775.590 - 86372838}{\sqrt{98614620 - 95531076} \cdot \sqrt{78636690 - 78092569}} \\
 &= \frac{382752}{\sqrt{3083544} \cdot \sqrt{544121}} \\
 &= \frac{38252}{1756,002.737,654} \\
 &= \frac{38252}{1295306,09} = 0,295 \\
 r &= 0,295 \text{ (Korelasi Cukup)}
 \end{aligned}$$

5. Uji t =  $r \frac{\sqrt{n-2}}{1-r^2}$  db = 90 - 2 = 88

Kriteria tolak Ho, jika :  
 $t_n > 1,987$  atau  
 $t_n < -1,987$

**Gambar 1 Kurva Kriteria**



$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,29\sqrt{90-2}}{\sqrt{1-0,29}} \\
 &= \frac{0,29\sqrt{88}}{\sqrt{0,71}} \\
 &= \frac{0,29.9,38}{0,84} \\
 &= \frac{2,72}{0,84} \\
 t &= 3,23
 \end{aligned}$$

6. Kesimpulan : Tolak Ho, ada Korelasi antara Variabel X1 dan Variabel Y

Hubungan Antara Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) dan Variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan Uji T

Hubungan Korelasi Antara Variabel X<sub>2</sub> dan Y Dengan Uji T (Tabel 2)

Total x <sub>2</sub>	Total y	Total x <sub>2</sub> .y	Total x <sub>2</sub> <sup>2</sup>	Total y <sup>2</sup>
8629	8837	851919	840109	873741

1.  $H_0 : P = O$  VS  $H_a : P \neq O$
2.  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha = 0,01$

$$3. \text{ Uji T} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

4. Perhitungan

$$\begin{aligned} r &= \frac{n \sum x_2 y - (\sum x_2)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2} \cdot \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}} \\ &= \frac{90.851919 - 8629.8837}{\sqrt{90.840109 - (8629)^2} \cdot \sqrt{90.873741 - (8837)^2}} = \frac{76.672.710 - 76.254.473}{\sqrt{75.609810 - 74459641} \cdot \sqrt{78.63690 - 78.092569}} \\ &= \frac{418.237}{\sqrt{1.150169} \cdot \sqrt{544.121}} \\ &= \frac{418237}{1072,45.737,64} \\ &= \frac{418.237}{791.082,01} = 0,528 \end{aligned}$$

$r = 0,528$  (Korelasi Kuat)

$$5. \text{ Uji t} = \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Kriteria tolak  $H_0$ , jadi :

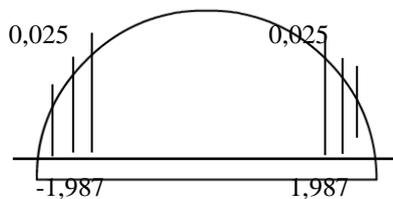
$t_v > 1,987$  atau

$t_n < -1,987$

$db = 90 - 2$

$= 88$

**Gambar 2 Kurva Kriteria**



$$\begin{aligned} 6. \quad t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,52 \sqrt{90-2}}{1-0,52} \\ &= \frac{0,52 \sqrt{88}}{\sqrt{0,48}} \\ &= \frac{0,52 \cdot 9,38}{0,69} \\ &= \frac{4,87}{0,69} \quad t = 7,05 \end{aligned}$$

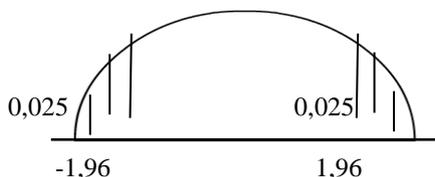
7. Kesimpulan : Tolak  $H_0$ , ada korelasi signifikan antara variabel  $X_2$  dan variabel  $Y$

Hubungan Variabel X1, X2 Terhadap Variabel Y dengan Uji Hipotesis 2 atau Uji Proporsi Dua Populasi Dua Arah

1. Ho : PK = PM vs Ha : PK ≠ PM
2. α = 0,05

$$3. \text{ Uji } Z = \frac{PK - PM}{\sqrt{Pq\left(\frac{1}{nk} - \frac{1}{nm}\right)}}$$

**Gambar 3 Kurva Kriteria**



Kriteria : Tolah Ho

Jika  $Z > 1,96$

atau  $Z < -1,96$

4. Perhitungan

$$PK = \frac{20}{50} = 0,4$$

$$PM = \frac{20}{40} = 0,5$$

$$P = \frac{20 + 20}{50 + 40} = \frac{40}{90} = 0,44$$

$$q = 1 - 0,44 = 0,56$$

$$Z = \frac{PK - PM}{\sqrt{Pq\left(\frac{1}{nk} - \frac{1}{nm}\right)}} = \frac{0,4 - 0,5}{\sqrt{0,44 \cdot 0,56 \left(\frac{1}{50} + \frac{1}{40}\right)}} = \frac{-0,1}{\sqrt{0,246 \cdot 0,05}} = \frac{-0,1}{\sqrt{0,012}} = \frac{-0,1}{0,109} = -0,917$$

5. Kesimpulan

Karena  $Z_n < -1,96$ , maka Tolak Ho, Proporsi berpengaruh positif antara Variabel X1, Variabel X2 terhadap Variabel Y

**Tabel 3 Uji hubungan dan keeratannya antara pendapatan Insentif pegawai/ orang (X2) dan ketepatan waktu (Y) Pendapatan Insentif (X2)**

Jam/Minggu	Tinggi	Sedang	Rendah	Jumlah
56 jam	40/29,45	30/29,45	20/31,1	90
48 jam	35/29,45	40/29,45	15/31,1	90
40 jam	15/31,1	20/31,1	60/32,8	95
Jumlah	90	90	90	275

- Pendapatan Insentif Tinggi = > 40 juta
- Pendapatan Insentif Sedang = ≥ 30 juta
- Pendapatan Insentif Rendah = 20 juta

lo : Tidak ada hubungan insentif dan ketepatan waktu bekerja

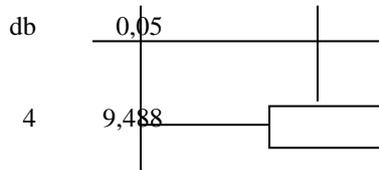
la : Ada hubungan insentif dan ketepatan kerja

α = 0,05

$$3. \text{ Uji } \chi^2 = \sum_{i=1}^3 \sum_{j=1}^3 \frac{(oi) - (i)^2}{Eij} \text{ (uji chi squares)}$$

$$db = (3-1)(3-1) = 4$$

**Table 4. chi squares**



4. Perhitungan

$$O_{11} = 40 \quad E_{11} = \frac{90 \times 90}{275} = 29,45$$

$$O_{12} = 30 \quad E_{12} = \frac{90 \times 90}{275} = 29,45$$

$$O_{13} = 20 \quad E_{13} = \frac{90 \times 95}{275} = 31,1$$

$$O_{21} = 35 \quad E_{21} = \frac{90 \times 90}{275} = 29,45$$

$$O_{22} = 40 \quad E_{22} = \frac{90 \times 90}{275} = 29,45$$

$$O_{23} = 15 \quad E_{23} = \frac{90 \times 95}{275} = 31,1$$

$$O_{31} = 15 \quad E_{31} = \frac{95 \times 90}{275} = 31,1$$

$$O_{32} = 20 \quad E_{32} = \frac{95 \times 90}{275} = 31,1$$

$$O_{33} = 60 \quad E_{33} = \frac{95 \times 95}{275} = 32,8$$

$$\begin{aligned} \chi^2 &= \sum_i \sum_j \frac{(oij - Eij)^2}{Eij} \\ &= \frac{(40 - 29,45)^2}{29,45} + \frac{(30 - 29,45)^2}{29,45} \\ &\quad + \frac{(20 - 31,1)^2}{31,1} + \frac{(35 - 29,45)^2}{29,45} \\ &\quad + \frac{(40 - 29,45)^2}{29,45} + \frac{(15 - 31,1)^2}{31,1} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \frac{(15 - 31,1)^2}{31,1} + \frac{(20 - 31,1)^2}{31,1} + \\ & \frac{(60 - 32,8)^2}{32,8} \\ & = 3,77 + 0,01 + 3,96 + 1,04 + 3,77 \\ & \quad + 8,33 + 3,96 + 22,55 \\ & = 55,72 \end{aligned}$$

5. Kesimpulan

Tolak Ho, ada hubungan antara insentif dan ketepatan waktu

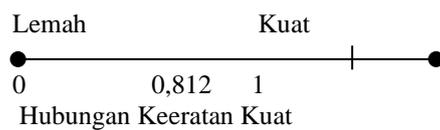
6. Mengukur Keeratan Hubungan dengan Pearson c (baik untuk table 2 x 2, 3 x 3, 4 x 4, dan 5 x 5)

$$C = \frac{\sqrt{x^2}}{x^2 + N}$$

$$\text{Maksimum } C = \sqrt{\frac{k-1}{k}}$$

$$= \sqrt{\frac{3-1}{3}} = \sqrt{\frac{2}{3}}$$

$$= \sqrt{0,66} = 0,812$$



7. Mengukur Keeratan Hubungan dengan Creamer-V

$$\begin{aligned} V &= \sqrt{\frac{x^2}{Nt}} \\ t &= \min(b-1, k-1) \\ t &= \min(3-1, 3-1) \\ &= \min(2,2) \\ &= 2 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} V &= \sqrt{\frac{x^2}{Nt}} \\ &= \sqrt{\frac{55,72}{275 \times 2}} = \sqrt{\frac{55,72}{550}} \\ &= \sqrt{0,101} = 0,31 \end{aligned}$$



Pembahasan

*Analisis Kuantitatif*

Peningkatan kinerja pegawai pada hakekatnya dipengaruhi oleh kompetensi kerja, dimana kompetensi kerja tersebut mempunyai indikator pengetahuan, dan sikap kerja dan motivasi mempunyai indikator motif, harapan dan insentif.

Dalam analisis kuantitatif penulis menggunakan alat ukur skala Likert dengan nilai skor tertinggi 5 dan jumlah total pertanyaan per variabel sebanyak 30 pertanyaan maka nilai kategori maksimalnya sejumlah 150, jadi kategori nilai untuk masing-masing variabel ( $X_1$ ), ( $X_2$ ) dan ( $Y$ ) adalah sebagai berikut:

1. Kategori Nilai masing-masing Variabel seperti tersebut diatas adalah:

Sangat Baik	: 120 s/d 150
Baik	: 90 s/d 120
Sedang	: 60 s/d 90
Rendah	: 30 s/d 60
Sangat Rendah	: 0 s/d 30

Dimana Variabel Kompetensi Kerja ( $X_1$ ) dari hasil pengolahan data yaitu sebesar : Total  $X_1$ / Jumlah Quisioner =  $9774/90 = 108,6$

Berarti nilai kategori variabel kompetensi kerja berkriteria Baik

Dan Variabel Motivasi ( $X_2$ ) dari hasil pengolahan data yaitu sebesar : Total  $X_2$ / Jumlah Quisioner =  $8629/90 = 95,87$

Berarti nilai kategori variabel motivasi berkriteria Baik

Kemudian Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dari hasil pengolahan data yaitu sebesar : Total  $Y$ / Jumlah Quisioner =  $8837/90 = 98,18$

Berarti nilai kategori variabel kinerja pegawai berkriteria Baik.

2. Tabel Taraf Signifikansi, menurut Sarwono (Posted, 2019)

- 0 : Tidak ada korelasi antara dua variabel
- 0 - 0,25 : Korelasi sangat rendah
  - 0,25 - 0,5 : Korelasi cukup
  - 0,5 - 0,75 : Korelasi kuat
  - 0,75 - 0,99 : Korelasi sangat kuat

1 : Korelasi sempurna

Dari perhitungan korelasi  $X_1 \rightarrow Y$  seperti tersebut di atas diperoleh angka t hitung = 3,23 untuk db =  $n - 2 = 88$  dengan taraf signifikansi 0,05 (5%) t pada tabel = 1,987 dengan demikian t hitung lebih besar dari pada t tabel, berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya oleh penulis, yaitu "Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. KAI (Persero) di wilayah Divre IV Tanjung Karang dapat diterima.

Dari perhitungan korelasi  $X_2 \rightarrow Y$  seperti tersebut di atas diperoleh angka t hitung = 7,05 db =  $n - 2 = 88$  dengan taraf signifikansi 0,05 (5%) t pada tabel = 1,987 (tabel terlampir). Dengan demikian t hitung lebih besar daripada t tabel, berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya oleh penulis, yaitu "Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. KAI (Persero) di Divre IV Tanjung Karang dapat diterima".

Dari perhitungan uji proporsi dua populasi dua arah  $X_1, X_2 \rightarrow Y$  seperti tersebut di atas diperoleh angka  $Z_n = -0,917$  dengan taraf signifikansi 0,05 (5%) Z pada tabel =  $Z > 1,96$  atau  $Z < -1,96$  dengan demikian Z hitung lebih besar dari tabel Z atau lebih kecil seperti kriteria tersebut diatas, berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang telah di kemukakan oleh penulis, yaitu " Kompetensi Kerja dan Motivasi kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. KAI (Persero) di wilayah Divre IV Tanjung Karang dapat diterima dengan Proporsi berbeda".

3. Dari perhitungan uji proporsi dua nilai tengah populasi satu arah diperoleh angka t hitung = 5,2 untuk db =  $n - 2 = 178$  dengan taraf signifikansi 0,05 (5%) t pada tabel = 1,9733 dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ) lebih tinggi nilainya dari variabel motivasi ( $X_2$ ) di PT. KAI (Persero) di Divre IV Tanjung Karang.

4. Dari uji hubungan dan keeratan antara indikator variabel motivasi ( $X_2$ ) yaitu insentif dan indikator variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) yaitu ketepatan waktu, diperoleh angka  $X_2 = 55,72$  dengan taraf signifikansi 0,05 (5%) pada tabel chi squares = 9,488, dengan demikian  $X^2$  hitung lebih besar dari tabel chi squares, maka ditarik kesimpulan bahwa Indikator variabel motivasi ( $X_2$ ) dan Indikator variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) terbukti mempunyai hubungan.

Dan untuk mengukur keeratan hubungan tersebut menggunakan, rumus Pearson C dengan hasil = 0,82 berarti keeratan ini kuat dan rumus Creamer V dengan hasil = 0,31 berarti keeratannya moderat.

**Kesimpulan***Kesimpulan*

Berdasarkan Pembahasan Analisis Kuantitatif dan interpretasi penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y) dari hasil pengolahan data dipengaruhi oleh Variabel Kompetensi Kerja (X1) dan Variabel Motivasi (X2) setelah dimediankan nilainya dengan hasil : 98,18 berkategori Baik artinya Variabel Independen mempengaruhi variable dependen dengan positif di PT. KAI (Persero) Divre IV Tanjungkarang.
2. Keterkaitan antara variabel  $X_1 \rightarrow Y$ ,  $X_2 \rightarrow Y$  dan  $X_1, X_2 \rightarrow Y$  adalah bahwa  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel sebesar : 3,23 dan 7,05 berbanding 1,987 serta variabel keterkaitan berdasarkan metode korelasi seperti tersebut diatas antara Variabel kompetensi kerja (X1), dan variabel motivasi (X2) bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja pegawai dengan hasil  $Z_n = -0,917$  di PT. KAI (Persero) Divre IV Tanjungkarang. Dan dapat juga diartikan bahwa dari hasil perhitungan seperti tersebut diatas mengindikasikan bahwa antara independen variabel dan dependen variabel terdapat hubungan linier negatif artinya apabila variabel X1 naik maka variabel X2 turun begitu juga sebaliknya berpengaruh terhadap Variabel Y

*Implikasi*

Saran peneliti agar memfungsikan variabel X2 sebagai Stabilizer variability terhadap hubungan linier diantara Variabel X1 dan Variabel Y dengan terbukti adanya hubungan dan keeratan antara indikator insentif dan indikator ketepatan waktu setelah diuji keeratannya. Dan Hendaknya Para Pimpinan disemua lini tingkatan dengan penuh kesadaran, mau memotivasi para bawahannya agar supaya terpacu atau dapat membangkitkan motivasi intrinsik bawahannya sebagai tanggungjawab moral atasan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing pimpinan tersebut. Dan mengkombinasikannya dengan motivasi ekstrinsik yang ada. Semoga jayalah Kereta Api Indonesia, Aamiin.

**Daftar Pustaka**

- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfacation and Organaziotional Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No:9, pp 118-126.
- Defrizal & Fardlani, Faris Mohammad. 2016. Analisis Pengaruh Kompensasi Manajemen Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Bursa Efek Indonesia). Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol, 7, No; 1.
- Edison, Anwar, dan Komariah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Alfabeta-Bandung
- Habbiburahman, & Suwantara, Gede Agus. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol, 4, No; 2.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Prihastuti, Endang Siswati dan Sisilia, Elvira. 2016 *Influence of Motivation And Performance Work The Performance of Employees in Train Indonesia Company Tanjung Karang Bandar Lampung (A Case Study in The Commercial Employees)*. International Conference On Law, Business and Governance (ICON-LBG).
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabet
- Wibowo. 2013. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Widodo, Suparno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia.: Penerbit Pustaka Belajar