



Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Pelayanan Penerbitan Sertifikat Kapal Di Kantor KSOP Khusus Batam

April Gunawan Malau, Agus Leonard Togatorop, Fardhani Sabpatari

Jl. Marunda Makmur No. 1 Cilincing, Jakarta Utara, Jakarta 14150

Disubmit pada :

Direvisi pada :

Diterima Pada :

Abstract

Dalam mendukung kinerja pelayanan penerbitan sertifikat kapal di Kantor KSOP Khusus Batam, masih terjadi beberapa masalah pada perusahaan terkait dengan kompetensi dan motivasi karyawan. Masalah tersebut yaitu kurangnya kompetensi tiap karyawan dalam menyelesaikan dan melakukan pekerjaannya, minimnya motivasi yang terdapat dalam pribadi tiap karyawan dan terjadinya penurunan kualitas kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis melakukan analisis untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi dan motivasi karyawan terhadap kinerja pelayanan penerbitan sertifikat kapal di Kantor KSOP Khusus Batam.

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner disebarlang langsung ke 30 responden yaitu pada seluruh karyawan KSOP Khusus Batam dengan jumlah pernyataan sebanyak 26 butir. Dalam mencari hasil perhitungan penulis menggunakan program SPSS 25 dan melakukan beberapa analisis data, yaitu: uji validitas dan realibilitas, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t hitung dan f hitung dan analisis regresi dengan variable intervening. Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari jawaban responden yang ada.

Berdasarkan perolehan data kuesioner dan pengolahan data. Diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terbukti positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan penerbitan sertifikat kapal dengan nilai F hitung > F tabel atau 46,521 > 2,36. Penulis memaparkan beberapa solusi untuk meningkatkan kinerja pelayanan penerbitan sertifikat kapal, yaitu: meningkatkan kompetensi karyawan, meningkatkan motivasi karyawan dan memaksimalkan kinerja perusahaan.

Kata kunci : Kompetensi , Motivasi Karyawan dan Kinerja Pelayanan

1. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang dikenal sebagai negara maritim yang sebagian besar luas wilayahnya merupakan perairan dan terdiri atas pulau – pulau. Pelayaran yang menghubungkan pulau-pulau adalah sebagai ujung tombak kehidupan sekaligus pemersatu bangsa dan Negara Indonesia. Berkembangnya dunia maritim di Indonesia berbanding lurus dengan meningkatnya pengurusan dokumen terutama sertifikat keselamatan kapal. Dimana sertifikat keselamatan kapal merupakan salah satu syarat kapal untuk dinyatakan laiklaut. Penerbitan Sertifikat Keselamatan Kapal dilaksanakan dalam program kerja kantor Kesyahbandaran dibawah naungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementrian Perhubungan.

Dalam pelayanan pengurusan sertifikat keselamatan kapal, kantor KSOP Khusus Batam menerapkan

system pelayanan berbasis online yang dilaksanakan oleh Seksi Sertifikasi dan Kelaiklautan. Didalam Seksi Sertifikasi dan Kelaiklautan terdiri dari beberapa karyawan yang bertugas untuk melaksanakan pengapprove-an syarat penerbitan sertifikat kapal dan juga marine inspector yang bertugas untuk turun langsung kelapangan untuk pemeriksaan kapal sebagai acuan laporan sebagai data riil yang dimuat dalam penerbitan sertifikat kapal.

Dalam melakukan kegiatan tersebut sering kali ditemukan masalah yang berkaitan dengan adanya keterlambatan waktu pengapprovean dokumen kapal oleh karyawan dan sulitnya untuk menghubungi dan mencocokkan waktu marine inspector untuk melakukan pengecekan pada kapal yang menyebabkan pelayanan penerbitan sertifikat kapal menjadi terhambat. Dalam hal ini pihak perusahaan

dapat membantu para karyawan untuk meningkatkan kompetensinya pada saat melaksanakan tugasnya dengan cara memberikan motivasi sehingga para karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya.

Dampak kerugian yang dialami oleh perusahaan pelayaran/kegamen yang tentunya dapat terjadi dikarenakan sikap karyawan KSOP Batam yang tidak kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Kerugian dalam suatu perusahaan pelayaran yang mengurus sertifikat keselamatan kapal tentu tidak boleh terjadi karena hal tersebut dapat membuat kerugian bagi seluruh pihak ,baik pihak perusahaan pelayaran yang mengurus sertifikat kapal tersebut maupun pihak pemilik kapal.

Penyebab kerugian yang dimaksud salah satunya yakni rendahnya kompetensi karyawan KSOP Khusus Batam dalam melaksanakan tugas, selain itu juga dipengaruhi faktor lain seperti rendahnya motivasi kerja dari masing-masing karyawan dan berdampak pada lambatnya proses penerbitan sertifikat keselamatan kapal, sedangkan kedua aspek tersebut sangat penting dan dapat mempengaruhi kinerja pelayanan suatu perusahaan.

Tenaga kerja yang berkompeten merupakan salah satu faktor penting dan utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Kurangnya karyawan yang terampil dan berkompeten mengakibatkan proses pengurusan dokumen menjadi terhambat dan tidak efisien. Hal tersebut pastinya akan menimbulkan belum optimalnya koordinasi antar karyawan dalam pembagian pekerjaan

Berbagai faktor penghambat lancarnya pengerjaan proses penerbitan sertifikat keselamatan kapal terjadi apabila dalam perusahaan mempunyai fasilitas kantor yang kurang untuk menunjang proses pengerjaan dokumen agar lebih efektif. Faktor permasalahan itulah yang tentunya sangat berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan dikarenakan tidak terpenuhinya kebutuhan pekerjaan dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel Terhadap Penilaian 11 Karyawan KSOP Khusus Batam

NO	URAIAN	TARGET	REALISA SI
1.	KOMPETEN SI	95%	75%
2.	MOTIVASI	90%	65%
3.	KINERJA	95%	60%

sumber :hasil penilaian terhadap karwayan KSOP

Khusus Batam

Tabel diatas menunjukkan bahwa masih belum tercapainya target dari kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan. Kompetensi belum mencapai target yang ditentukan karena pada realisasinya baru mencapai 75% dari target sebesar 95%. Motivasi antar karyawan masih teralisasi 65% dari 90% artinya belum mencapai target dan kinerja dalam perencanaan pergantian awak kapal juga baru mencapai 60% dari target yang ditentukan sebesar 90%.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut. Penulis mengidentifikasi masalah, yaitu :

1. Kurangnya kompetensi tiap karyawan dalam menyelesaikan dan melakukan pekerjaannya di Kantor KSOP Khusus Batam..
2. Minimnya motivasi yang terdapat dalam pribadi setiap karyawan.
3. Rendahnya nilai dan kualitas kinerja dalam pengurusan dokumen perusahaan.
4. Rendahnya ketenangan dan konsentrasi bekerja dalam tekanan kerja.
5. Terjadinya penurunan kualitas kerja.
6. Kurangnya sikap dan tanggung jawab dalam penyelesaian karyawan.

Kurangnya sikap dan tanggung jawab dalam penyelesaian karyawan

Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa besarnya pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan KSOP Khusus Batam.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSOP Khusus Batam.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisa besarnya pengaruh kompetensi karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan KSOP Khusus Batam.

Manfaat penelitian.

- a. Bagi Pembaca
Memberikan informasi bagi setiap pembaca khususnya orang perusahaan, badan, lembaga maupun Instansi Pemerintah yang terkait di bidang keagenan kapal. Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja pada setiap bagian di perusahaan serta mampu memberikan kontribusi data maupun informasi faktual dalam menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum.
- b. Bagi Penulis
Sebagai bahan atau acuan untuk dapat memahami dan menerapkan ilmu pengetahuan mengenai kegiatan keagenan kapal.
- c. Bagi institusi Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP)
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan

tambahan wawasan ilmu pengetahuan bagi para taruna dan taruni serta dapat melengkapi perbendaharaan buku perpustakaan untuk dapat digunakan sebagai buku bacaan, referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Kajian Pustaka

Di dalam bab ini, penulis membuat beberapa pengertian yang diambil dari beberapa buku-buku referensi, surat-surat keputusan dan juga pendapat-pendapat ahli adalah sebagai berikut:

Kinerja

Kinerja merupakan salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia dimana hasil kerja karyawan dapat dilihat apakah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa pendapat mengenai kinerja menurut ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Lavasque di buku Hadari Nawawi (2006:62) "Kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan". (Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri).

Sedangkan pendapat lain yaitu Menurut Stephen P. Robbin di buku Hadari

Nawawi (2006:62) "Kinerja adalah jawaban atas pertanyaan (apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu)". (Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri).

Berbeda dengan teori para ahli lainnya, Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67),"Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003:223),"Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya".

Menurut Veizal Rivai (2004:1998) mengemukakan kinerja adalah "merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan".

Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut Mangkunegara (2006:170) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

Aspek kuantitatif meliputi :

- 1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- 2) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
- 3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- 4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

Sedangkan aspek kualitatif meliputi :

- 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
- 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja
- 3) Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan
- 4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen)

Dari pendapat para ahli, kinerja bukan sifat atau karakteristik individu, tetapi kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasilnya yang dicapai di dalamnya terdapat tiga unsur penting yang terdiri dari:

- 1) Unsur Kemampuan
- 2) Unsur Usaha
- 3) Unsur Kesempatan

Menurut Mathis (2011:113) kinerja karyawan umumnya dapat dinilai dari beberapa kriteria atau indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Hard Skill, indikatornya yaitu Kuantitas dan Kualitas.
- 2) Soft Skill, indikatornya yaitu Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan bekerja sama.

Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mankunegara,2002:68) :

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam faktor diantaranya sebagai berikut :

- 1) Kualitas : kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.
- 2) Kuantitas : merupakan jumlah yang dihasilkan dijabarkan dalam jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu : merupakan tingkat penyelesaian dalam sebuah tugas sesuai dengan waktu yang telah diberikan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk tugas lain.

- 4) Efektivitas : merupakan tingkat penguasaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku dan teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian : adalah tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen dalam penyelesaian suatu pekerjaan dengan organisasi dan bertanggung jawab terhadap kantor untuk menjalankan fungsi kerjanya.

Kompetensi (*competences*)

Untuk mengetahui dan lebih memahami arti kompetensi, penulis mencari dan mengetengahkan pengertian kompetensi menurut para ahli.

Menurut Stephen Robbin (2007:38) yaitu "Kompetensi adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik."

Menurut Mitrani, Daziel and Fitt (1992), "*Competency concept is not a new one.*". Organisasi industri psikologi di Amerika memprogramkan tentang kompetensi kerja telah dimulai pada tahun 1960 dan awal 1970. Menurut program itu, banyak hasil studi yang menunjukkan bahwa hasil test pengetahuan dan sikap, bahkan prestasi dalam belajar tidak dapat memprediksikan kinerja pegawai atau keberhasilan dalam kehidupan. Unsur-unsur tersebut sering menimbulkan bias terhadap minoritas, wanita, dan orang yang berada dari strain sosio ekonomi yang rendah. Temuan tersebut telah mendorong dilakukan penelitian terhadap variabel kompetensi yang diduga memprediksikan individu dan tidak bias karena faktor rasial, gender, dan sosio ekonomi. Oleh sebab itu beberapa prinsip yang perlu diperhatikan adalah :

- 1) Membandingkan individu yang secara jelas berhasil didalam pekerjaannya dengan individu yang tidak berhasil.
- 2) Mengidentifikasi pola pikir dan perilaku individu yang berhasil

Kemudian adapun Menurut Suparno (2012:27) "Kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau memiliki ketrampilan dan kecakapan yang diisyaratkan."

Sedangkan menurut Boyatzis Dalam Hutapea Dan Nurianna Thoha (2008) "Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan."

Menurut Spencer Dan Spencer Dalam Palan (2007) "Kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki seorang individu yang berhubungan secara

kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan". Kompetensi dapat dibagi atas dua (2) kategori yaitu "threshold" dan "differentiating" menurut kinerja pegawai yang digunakan memprediksikan kinerja pegawai suatu pekerjaan, yaitu :

- 1) Threshold competencies adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Differentiating competencies adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja pegawai tinggi dan rendah.

Seperti yang dijelaskan dalam buku Wina Sanjaya (2005:34), menurut Charles E. Jhonson kompetensi dapat dibagi menjadi 3 (tiga) bagian:

- 1) Personal Competency. Ini merupakan suatu kemampuan individu dalam hal-hal yang berhubungan dengan perkembangan kepribadian seseorang.
- 2) Profesional Competency. Ini merupakan suatu kemampuan individu dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan serta juga penyelesaian tugas-tugas tertentu dalam pekerjaan.
- 3) Social Competency. Ini merupakan suatu kemampuan individu dalam hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan serta juga kepentingan sosial.

Di dalam bukunya (2007), Kunandar menyatakan bahwa kompetensi ini dapat dibagi menjadi 5 jenis, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kompetensi Intelektual merupakan suatu perangkat pengetahuan yang dimiliki individu yang dibutuhkan di dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Kompetensi Fisik merupakan suatu kemampuan fisik individu yang dibutuhkan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas di dalam pekerjaannya.
- 3) Kompetensi Pribadi merupakan perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu di dalam memahami diri, mewujudkan diri, identitas diri, serta juga transformasi diri.
- 4) Kompetensi Sosial merupakan perangkat perilaku tertentu yang menjadi dasar dari pemahaman diri sebagai bagian dari lingkungan sosial.
- 5) Kompetensi Spiritual merupakan kemampuan individu di dalam memahami, menghayati, serta juga mengamalkan kaidah-kaidah keagamaan.

Beberapa ahli mengutarakan gugus dan dimensi kompetensi. Menurut Spencer (1993) dalam Sudarmanto (2009:70) membagi gugus dan dimensi kompetensi.

- 1) Berorientasi Prestasi dan Tindakan. kelompoknya yaitu :

- a) Semangat untuk berprestasi dan untuk mencapai target kerja.
- b) Perhatian terhadap kualitas dan ketelitian kerja.
- c) Proaktif dan inisiatif
- d) Mencari informasi
- 2) Membantu dan Melayani orang lain , kelompoknya yaitu :
 - a) Empati
 - b) Berorientasi pelanggan
- 3) Kemampuan mempengaruhi dan menciptakan dampak , kelompoknya yaitu :
 - a) Luasnya dampak dan pengaruh
 - b) Kesadaran berorganisasi.
 - c) Membangun hubungan kerja
- 4) Kemampuan manajerial, kelompoknya yaitu :
 - a) Mengembangkan orang lain
 - b) Kemampuan mengarahkan/ memberikan perintah
 - c) Kerja sama kelompok
 - d) Memimpin kelompok
- 5) Kemampuan kognisi, kelompoknya yaitu :
 - a) Berpikir analitis
 - b) Berpikir konseptual
 - c) Keahlian teknis/profesional/manajerial
- 6) Kemampuan efektivitas pribadi, kelompoknya yaitu :
 - a) Pengendalian diri
 - b) Percaya diri
 - c) Fleksibilitas
 - d) Komitmen Organisasi

Kompetensi individu ini mempunyai peranan yang sangat penting di dalam efektivitas pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan atau juga profesinya. Menurut Ruky (di dalam buku Edy Sutrisno 2010), perusahaan-perusahaan besar itu menggunakan kompetensi ialah sebagai dasar dalam merekrut tenaga kerja. Adapun beberapa manfaat dalam merekrut pekerja yang memiliki kompetensi diantaranya sebagai berikut :

- 1) Memperjelas standar kerja serta harapan yang ingin dicapai oleh Perusahaan.
- 2) Kompetensi individu dapat digunakan sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial.
- 3) Kecakapan tenaga kerja akan memaksimalkan produktivitas perusahaan.
- 4) Kecakapan atau kompetensi tenaga kerja bisa dijadikan dasar di dalam mengembangkan potensi karyawan.
- 5) Kompetensi dapat membantu perusahaan untuk bisa beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi.
- 6) Kompetensi dapat memudahkan perusahaan di dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Motivasi

Setelah membahas teori mengenai kompetensi, berikut ini akan dibahas teori yang berkaitan dengan motivasi kerja sebagai variabel *independent* kedua dalam penelitian ini. Setiap individu yang bekerja dalam setiap organisasi tentunya memiliki tugas dan tujuan. Adapun tugas setiap individunya yakni membawa perusahaan ke titik kesuksesan yang lebih baik untuk menjadi perusahaan yang menjalankan tugasnya demi kepentingan kepuasan pengguna jasa. Dalam hal ini, pastinya memerlukan motivasi yang mendorong tiap individu untuk berkerja maksimal untuk mencapai tugas dan tujuan organisasi tersebut. Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar bekerja secara efektif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Untuk lebih memahami arti motivasi, penulis mengetengahkan pengertian motivasi menurut beberapa ahli, antara lain Menurut Maslow dalam Trimo (2007), berpendapat bahwa “Dalam setiap manusia terdapat suatu hierarki yang terdiri dari lima kebutuhan. Pemenuhan kelima kebutuhan tersebut dilakukan secara bertahap dari yang paling rendah basic physiological needs bergerak menuju self-actualization”. Atas pernyataan tersebut, Maslow menerangkan kebutuhan manusia itu menurut tingkatannya :

- 1) Kebutuhan-kebutuhan fisiologis (Physiological needs)
- 2) Kebutuhan akan keselamatan (Safety needs)
- 3) Kebutuhan akan rasa memiliki (Social affiliation needs)
- 4) Kebutuhan akan harga diri (Esteem needs)
- 5) Kebutuhan akan perwujudan diri (The needs of self-actualization)

Robbins dan Judge (2007), mengemukakan bahwa “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.”

Menurut Munandar (2004), “Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan kelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang”.

Motivasi kerja menurut Sadili Samsudin (2006:282) mengemukakan pernyataan bahwa, “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang di pengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan,

peraturan, imbalah jasauang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan”.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2003:252) mengemukakan bahwa

“Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan segala upayanya agar berhasil dalam mencapai tujuan dan sasarannya.

Menurut Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2013:162), dimensi dan indikator motivasi diantaranya yaitu :

- 1) Dimensi Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:
 - a) Mengembangkan kreativitas.
 - b) Antusias untuk berprestasi tinggi.
- 2) Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu:
 - a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (sense of belonging).
 - b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance).
 - c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achievement).
 - d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation).
- 3) Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:
 - a) Memiliki kedudukan yang terbaik.
 - b) Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

Jenis-jenis motivasi

Menurut Hidjrachman dan Husnan (2002) jenis-jenis motivasi ada dua yaitu:

- 1) Motivasi positif (*insentif positive*)
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 senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (*insentif negative*)
Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman berupa kehilangan jabatan, turun pangkat, pemotongan gaji, dan lain sebagainya. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat

berakibat kurang baik, karena karyawan yang berkerja di perusahaan tersebut akan tidak nyaman dalam bekerja.

Dalam praktik, kedua jenis motivasi diatas sering digunakan perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Tujuan Motivasi Kerja

Dengan dilakukannya motivasi kerja, terdapat tujuan-tujuan yang ingin didapatkan pihak perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2004), tujuan-tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

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

Proses Terjadinya Motivasi Kerja

Proses terjadinya motivasi diawali dengan rasa kebutuhan yang tidak terealisasikan dan terpuaskan. Rasa ketidakpuasan ini yang menjadi latar belakang terdorongnya setiap individu untuk melakukan sesuatu. Pada tahap ini, manusia melakukan upaya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kondisi ini dapat menimbulkan terpicunya dalam diri tiap individu untuk berusaha mencapai hal yang dijadikan target. Dorongan motivasi ada 2 (dua) yaitu secara internal dan eksternal.

Motivasi Sebagai Dorongan Internal

Menurut Hariandja (2002), motif atau dorongan sebagai kata kunci suatu motivasi dapat muncul sebagai akibat keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak terpuaskan dimana kebutuhan itu muncul sebagai dorongan internal atau secara alamiah (natural), seperti makan, minum, berinteraksi, mencari kesenangan, dan lainnya yang cenderung bersifat internal. Yang berarti kebutuhan itu muncul dan mengerjakan perilaku semata-mata karena tuntutan fisik dan psikologi.

Motivasi Sebagai Dorongan Eksternal

Beberapa model atau teori motivasi menjelaskan bahwa motivasi tidak hanya dipengaruhi tuntutan yang bersifat internal saja, tetapi dipengaruhi juga oleh dorongan-dorongan eksternal. Berikut beberapa teori yang mempengaruhi motivasi sebagai dorongan

eksternal, antara lain :

- a) *Expectancy theory* , dikemukakan oleh Victor H. Vroom pada tahun 1964. Vroom lebih menekankan pada faktor hasil, ketimbang kebutuhan seperti yang dikemukakan oleh Maslow and Herzberg.
- b) *Equity theory* , mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerjayang hangat, bebas dari kebisingan dan gangguan adalah lingkungan yang terbaik untuk berkomunikasi. Gangguan lingkungan dapat mengganggu pesan yang akandisampaikan.
- c) *Goal-setting theory* , adalah teori yang membicarakan tentang pengaruh penetapan tujuan, tantangan, dan umpan baik terhadap kinerja
- d) *Reinforcement theory* , adalah teori yang mempelajari perilaku manusia jika dihadapkan pada suatu konsekuensi. Disimpulkan bahwa perilaku dapat dibentuk melalui lingkungan setelah adanya penguatan beberapa kali.

Pengaruh Motivasi Kerja

Pemimpin suatu organisasi harus bisa menjalankan perannya untung membangkitkan semangat kepada karyawannya. Karena motivasi kerja yang ada pada karyawan sangat berpengaruh terhadap penngkatan kinerja masing-masing individu. Sebabnya motivasi akan berpengaruh pada :

- 1) **Karyawan Menjadi Lebih Produktif**
Setiap karyawan yang mendapatkan motivasi kerja baik secara internal maupun eksternal, akan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerjanya. Dan juga bagi mereka yang berhasil mencapai target pekerjaannya, tentunya dapat menularkan motivasinya terhadap karyawan lainnya sehingga hal itu menjadi budaya perusahaan yang penuh motivasi.
- 2) **Proses Pengambilan Keputusan**
Proses diskusi dan pengambilan keputusan dilakukan oleh karyawan. Maka dari itu diperlukan karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi untuk mengaspirasikan pendapatnya mengenai apa yang diperlukan dia beserta timnya dengan hasil akhir terbaik tanpa perlu instruksi dari atasan.
- 3) **Mempermudah Deskripsi Pekerjaan dan Fleksibilitas**
Manajemen harus memastikan bahwa setiap karyawan memiliki deskripsi pekerjaan yang sesuai. Supaya dengan bertumbuhnya motivasi terhadap tiap individu, semakin membuat karyawan tersebut melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai ketrampilan yang dimilikinya. Kebijakan sumber daya manusia yang fleksibel juga akan berdampak positif pada pekerja. Sehingga mereka semakin termotivasi

dan semangat dalam bekerja.

- 4) **Gaji dan Benefit**
Pemberian benefit terkadang lebih mudah daripada memberikan kenaikan gaji. Dengan cara itu tentunya juga dapat memicu motivasi para pekerja untuk memberikan tenaga dan jasanya yang lebih maksimal.
- 5) **Budaya Perusahaan**
Menciptakan budaya perusahaan seperti membuat kondisi yang ramah dan positif adalah alat motivasi yang besar. Karena budaya perusahaan menjadi salah satu faktor mengapa karyawan senang menjalankan tugas dan bekerja di perusahaan terkait.
kesempatan kepada karyawan untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbang gagasan dan saran-saran mengenai operasi organisasi.
Komunikasi keatas mengizinkan penyelia untuk menentukan apakah bawahan memahami apa yang diharapkan dari aliran informasi kebawah.
Komunikasi keatas membantu karyawan mengatasi pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dengan pekerjaan mereka dan organisasi tersebut.

3. METODOLOGI

A. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada saat melakukan praktek darat (prada) di Batam, selama 5 bulan terhitung dari tanggal 08 Juli 2019 sampai 18 Desember 2019.

B. Tempat

Penelitian dilakukan penulis di KSOP Khusus Batam.

Berikut dari tempat penelitian :

- a. Nama Perusahaan : KSOP Khusus Batam
- b. Alamat : Jl. RE Martadinata,Sungai Jodoh,Ke. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau (29425)
- c. Telp : [\(0778\) 322333](tel:0778322333)
- d. Fax : (0778) 322344
- e. Website : www.ksopkhususbatam.id

C. Metode Pendekatan dan Teknik Pengumpulan Data

1) Metode Pendekatan

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Data yang penulis gunakan adalah data kuantitatif, jenis data tersebut ada dua yaitu:

- a. **Data primer**
Yaitu data yang diperoleh dari kuesioner yang dibuat untuk disebar dan diisi oleh karyawan untuk kepentingan observasi dan pemenuhan data.

- b. Data sekunder
Yaitu data langsung yang diperoleh dengan cara mencari data pada perusahaan

2) Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data pada penelitian ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

- c. Observasi
Observasi adalah pengumpulan data berupa informasi berdasarkan pengamatan langsung oleh penulis yang dilakukan selama melaksanakan praktek darat (PRADA) di kantor KSOP Khusus Batam.
Metode Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data yang diperlukan secara langsung dari obyek penelitian. Dalam memperoleh data tersebut penulis menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi.
- d. Kuantitatif
Metode ini dilakukan dengan cara perhitungan yang pasti melalui kuesioner dan perhitungan menggunakan sistem SPSS.
- e. Dokumentasi
Pengumpulan data dengan cara melihat dan mempelajari dokumen yang berkaitan dengan masalah yang terdapat pada kantor KSOP Khusus Batam. Dokumen yang dipelajari antara lain adalah dokumen yang dibutuhkan sebagai persyaratan untuk proses penerbitan sertifikat kapal.

D. Subjek Penelitian

Menurut Arikunto (2006) Purposive Sampling adalah teknik mengambil sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu. Dalam hal ini peneliti memilih untuk menggunakan Teknik Purposive Sampling dikarenakan yang menjadi subjek dalam penelitian ini peneliti berfokus kepada para karyawan KSOP Khusus Batam khususnya untuk para karyawan yang bekerja di divisi kelaiklautan dan sertifikasi kapal, dan untuk jumlah karyawan yang bekerja di divisi tersebut sebanyak 12 orang.

E. Teknik Analisis Data

Proses pengolahan data dengan memecah data menjadi beberapa bagian pokok yang selanjutnya dipakai untuk menguji hipotesis disebut proses analisis data, sehingga data menjadi lebih sederhana dan mudah dibaca serta mudah diinterpretasikan. Data dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan teknik analisis statistik yaitu sebagai berikut :

Uji Validitas dan Realiabilitas

- a. Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2004:137). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apayang hendak di ukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, namun tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat. Artinya, penggaris memang tepat digunakan untuk mengukur panjang, namun menjadi tidak valid jika penggaris digunakan untuk mengukur berat. Rumus Validitas = Rumus Koefisien Korelasi.

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

Dimana :

r = Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel x dan y

x = independent variable

y = dependent variable

Dapat diambil kesimpulan :

Jika r hitung < r table, maka pernyataan penelitian tersebut tidak valid

Jika r hitung > r table, maka pernyataan penelitian tersebut dikatakan valid

- b. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu yang diperoleh dengan cara menghitung koefisien alpha dengan menggunakan metode alpha cronbach's. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai r alpha (koefisien) dengan rumus (Sugiyono, 2005:122)

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

N = Banyaknya responden

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah butir varian

σ_t^2 = Varian total

Dengan kriteria pengujian tersebut, apabila hasil $\sigma_t^2 >$ dengan α (Alfa Cronbach $\alpha = 0,60$) maka alat ukur tersebut dinyatakan handal (reliable), dan sebaliknya apabila hasil $\sigma_t^2 < \alpha$ (Alfa Cronbach $\alpha = 0,60$) maka alat ukur tersebut adalah tidak handal (reliable).

Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Singgih Santoso (2010:141), Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mempelajari apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih, sedang analisis regresi memprediksi seberapa jauh pengaruh tersebut Secara

spesifik, tujuan analisis korelasi adalah ingin mengetahui apakah di antara dua variabel terdapat hubungan, dan jika terdapat hubungan, bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. Secara teoretis, dua variabel dapat sama sekali tidak berhubungan ($r=0$), berhubungan secara sempurna ($r=1$), atau antara kedua angka tersebut. Arah korelasi juga dapat positif (berhubungan searah) atau negatif (berhubungan berlawanan arah).

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mencari saling hubungan atau keeratan hubungan antara variabel bebas (*independent variable*) yang dinyatakan dalam (X) dan variabel tidak bebas (*dependent variable*) yang dinyatakan dalam (Y), adapun rumus mencari koefisien korelasi:

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

Dimana :

r = Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel x dan y

x = *independent variable*

y = *dependent variable*

Besarnya r dapat dinyatakan dari $-1 < r < 1$, artinya :

- Bila $r = +1$ atau mendekati 1, ada hubungan antara variabel x dan variabel y, dimana hubungan sangat kuat dan positif.
- Bila $r = 0$, tidak ada hubungan antara variabel x dan variabel y atau sangat lemah.
- Bila $r = -1$ atau mendekati 1, ada hubungan antara variabel x variabel y, dimana hubungan sangat kuat dan negative.

Korelasi positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel X dan variabel Y. Artinya jika variabel X mengalami peningkatan, maka variabel Y akan mengalami peningkatan pula.

Korelasi negatif menunjukkan adanya hubungan berlawanan arah antara variabel X dan variabel Y. Artinya jika variabel X mengalami peningkatan, maka variabel Y akan berketerbalikan mengalami penurunan.

Penafsiran akan besarnya koefisien korelasi yang umum digunakan, antara lain :

0,00 – 0,19	= korelasi sangat rendah
0,20 – 0,39	= korelasi rendah
0,40 – 0,59	= korelasi cukup kuat
0,60 – 0,79	= korelasi kuat
0,80 – 1,00	= korelasi sangat kuat

Analisis Koefisien Penentu atau Koefisien Determinasi ($KD = R^2$)

Koefisien determinasi adalah koefisien yang berfungsi untuk mengukur seberapa dalam

kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Jika nilai R^2 rendah dapat diartikan bahwa kemampuan variable independen sangat terbatas dalam menerangkan variable dependen (Ghozali, 2018). Sedangkan apabila nilai R^2 mendekati 1 berarti kemampuan variable independen dalam menerangkan variable dependent sangat lengkap dalam memberikan informasi mengenai variable dependen. Biasanya nilai koefisien determinasi data *crosssection* lebih rendah dibandingkan dengan koefisien determinasi pada data *time series*. Hal ini disebabkan karena pada data *crosssection* memiliki banyak variasi pengamatan. Koefisien determinasi dalam penggunaannya memiliki kelemahan seperti biasa yang terjadi pada sejumlah variable independen dalam model regresi. Pada tiap penambahan satu variabel independen maka nilai R^2 pasti akan meningkat meskipun variable independen tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen yang diobservasi. Sehingga peneliti terdahulu menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 ketika mengamati model regresi mana yang terbaik. Nilai R^2 adjusted tidak selalu naik apabila ada penambahan variable independen pada model regresi bahkan nilai R^2 adjusted dapat turun.

Analisis koefisien penentu yaitu untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variable *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y) digunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi X dan Y

Fungsi dari koefisien determinasi (R^2), antara lain :

- Menentukan kelayakan penelitian menggunakan model regresi linier. Jika mendekati 1 maka layak digunakan, sedangkan apabila mendekati 0, maka tidak layak digunakan.
- Menentukan peranan variabel tak terikat dan mempengaruhi variabel terikat (%).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik). Jadi hipotesis nol adalah pernyataan tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik (Sugiyono, 2013:221).

Ada dua cara perhitungan, yaitu dengan t hitung dan F hitung.

a. t hitung

Persamaannya, yaitu :

$$t_o = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r^2)}}$$

Dapat diambil kesimpulan :

Jika t hitung $<$ t table, maka H_o = diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara X dan Y.

($H_o: \rho = 0$)

Jika $t_{hitung} > t_{table}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan signifikan antara X dan Y. ($H_a: \rho \neq 0$)

ρ = nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan

F hitung

Menentukan kriteria pengujian,

- 1) Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$; Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sebaliknya
- 2) Bila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$; Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Rumus nilai statistik F (F_{hitung}) dengan rumus :

$$F = \frac{JK \text{ reg} / k}{JK \text{ res} / (n - k - 1)}$$

Dengan keterangan :

JK reg = Jumlah kuadrat regresi

JK res = Jumlah kuadrat residu (sisa)

$(n - k - 1)$ = Derajat kebebasan

Analisis Jalur Regresi dengan Variabel Intervening

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda. Pengaruh masing-masing variabel akan dilihat dari hasil uji t. Sebelum dilakukan uji t akan diuji terlebih dahulu fit model dengan uji F dan koefisien determinasi dengan *adjusted r²*.

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen serta variabel intervening. Model *goodness of fit* bertujuan untuk mengetahui apakah perumusan model sudah tepat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F. Jika hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model yang dirumuskan sudah tepat (*goodness of fit*) (Ghozali, 2009:88).

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan *level of significant* (α) 0,05. Hal ini berarti bahwa probabilitas akan mendapatkan harga yang terletak di1. daerah kritis (daerah tolak) apabila hipotesa benar2. X2 sebesar 0,05.

Jika $F_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) dan sebaliknya (Ghozali, 2009).

Koefisien Determinasi menunjukkan seberapa besar prosentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen. Nilai r^2 terletak antara 0 dan 1. jika r^2 semakin mendekati 1, maka semakin besar variasi dalam variabel independen. Hal ini semakin tepat garis regresi tersebut mewakili hasil penelitian yang sebenarnya (Ghozali, 2009).

Secara umum, data hasil pengamatan Z dipengaruhi oleh variabel X dan Y, sehingga rumus dari regresi linier berganda adalah :

$$Z = a + b_1 \cdot X + b_2 \cdot Y$$

Keterangan :

Y = Operasional Kapal

X = Lamanya Pengiriman Suku Cadang

Z = Pencapaian Profit Perusahaan

a = Konstanta

b = Variabel bebas

$$\sum X^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}$$

$$\sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$\sum Z^2 = \sum Z^2 - \frac{(\sum Z)^2}{n}$$

Sehingga, maka nilai b_1 , b_2 dan a; adalah sebagai berikut :

$$b_1 = \frac{[(\sum Y^2 \cdot \sum XZ) - (\sum YZ \cdot \sum XY)]}{[(\sum X^2 \cdot \sum Y^2) - (\sum XY)^2]}$$

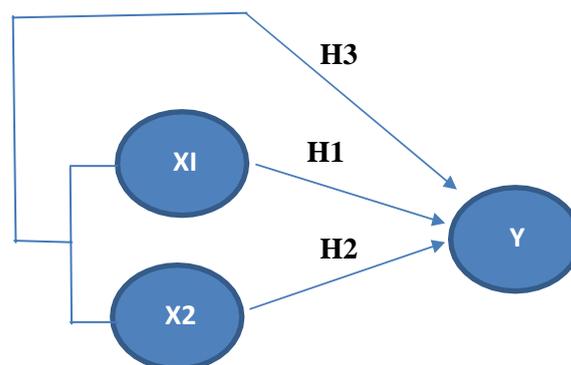
$$b_2 = \frac{[(\sum X^2 \cdot \sum YZ) - (\sum XZ \cdot \sum XY)]}{[(\sum X^2 \cdot \sum Y^2) - (\sum XY)^2]}$$

$$a = \frac{\sum Z - (b_1 \sum X)}{(b_2 \sum Y) n}$$

Jadi, persamaan regresi linier berganda adalah

$$Z' = a + b_1 X + b_2 Y$$

KERANGKA PEMIKIRAN



Keterangan :

X1 = Kompetensi Karyawan

X2 = Motivasi Kerja

3. Y = Kinerja Karyawan

Hubungan Variabel

X1 = Terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan dalam penerbitan sertifikat kapal di kantor KSOP Khusus Batam.

X2 = Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam penerbitan sertifikat kapal di kantor KSOP Khusus Batam.

Y = Terdapat pengaruh kompetensi karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dalam penerbitan sertifikat kapal di kantor KSOP Khusus Batam.

HIPOTESIS :

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis membuat hipotesis yang bersifat *kuantitatif* untuk memberikan jawaban sementara atau perkiraan pemecahan masalah sebagai berikut :

1. Hipotesis antara kompetensi terhadap kinerja (X1 terhadap Y)
Ho : Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja di kantor KSOP Khusus Batam.
Ha : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja di kantor KSOP Khusus Batam.
2. Hipotesis antara motivasi karyawan terhadap kinerja (X2 terhadap Y)
Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja di kantor KSOP Khusus Batam.
Ha : Terdapat pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja di kantor KSOP Khusus Batam.
3. Hipotesis antara kompetensi dan motivasi karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja (X1 dan X2 terhadap Y)
Ho : Tidak terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja di kantor KSOP Khusus Batam.
Ha : Terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja di kantor KSOP Khusus Batam.

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

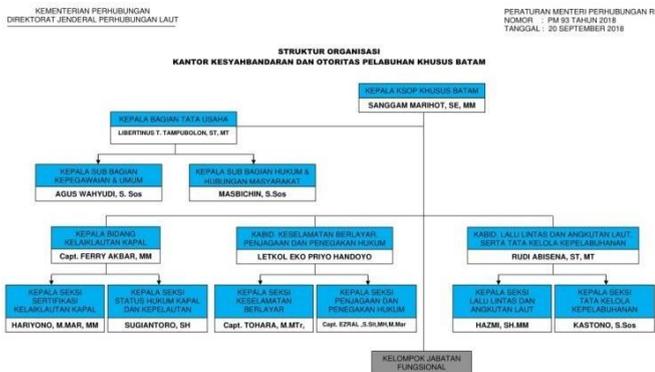
I. Profil Perusahaan

- a. Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Khusus Batam sudah ada sejak Tahun 1989 dengan nama Kantor Pelabuhan Batam (Kanpel Batam), pada awalnya Batam masih dibawah Syahbandar Pulau Sambu. Pada Tahun 1985 terbentuknya Syahbandar Kelas V Sekupang yang di pimpin oleh Bapak Djamilin Manurung membawahi wilayah Sekupang, sedangkan Syahbandar Kelas V Batu Ampar di pimpin oleh Bapak Jansen Napitupulu yang membawahi daerah Batu Ampar dan Kabil.
- b. Pada Tahun 1989 Syahbandar Batam berubah nama menjadi Kantor Pelabuhan Kelas II Batam dan berkantor pusat di Dermaga Selatan Pelabuhan Batu Ampar, kemudian pada Tahun 1996 Kantor Wilayah IV Departemen Perhubungan menyerahkan Hasil Proyek untuk

- dipergunakan dalam Tugas-Tugas Operasional (BASTO) yaitu berupa 1 (satu) Unit bangunan gedung kantor yang berlokasi di Sekupang. Sejak didirikan bangunan kantor tersebut sebagai Kepala Kantor Pelabuhan Batam dari Kepemimpinan Bapak Hendro, Bapak Capt. Sato Bisri, Drs. Jimmy AB. Nikijulu dan Bapak Ir. Insan Kamil yang berkantor di Sekupang.
- c. Karena perkembangan perekonomian Batam maju sangat pesat maka sesuai Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 63 Tahun 2002 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kantor Pelabuhan, dalam Keputusan Menteri Perhubungan tersebut dijelaskan bahwa Kantor Pelabuhan Batam naik menjadi Kantor Pelabuhan Kelas I Batam dengan Kepala Kantor Eselon II.b.
 - d. Pada saat itu Kantor Pelabuhan Batam pindah ke Gedung Pertamina Tongkang di Batu Ampar yang di kontrak oleh Otorita Batam dan kemudian Otorita Batam membangun gedung baru pada saat Kepemimpinan Bapak Ir. Poltak Panjaitan, Drs. Harun Let Let, Ir. Insan Kamil, Capt. Rocky Ahmad Suherman, Capt. Ali Ibrahim, MH, Capt. Hary Setyo Budi, Gajah Rooseno, Capt. Julianus The, sejak saat itu sampai dengan bulan April 2017 Kantor Pelabuhan Batam menempati bangunan tersebut.
 - e. Pada Bulan Mei 2017 Kantor Pelabuhan Batam dibawah kepemimpinan Bapak Bambang Gunawan, M. Mar, E Kantor Pelabuhan Batam pindah ke gedung lama yang beralamatkan di Jalan RE. Martadinata – Sekupang. Pada tanggal September 2018 Perubahan Atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM 65 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Pelabuhan Batam, sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 93 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Khusus Batam.
 - f. Periode Bulan Desember 2017 s.d Desember adanya pergantian Kepala Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Khusus Batam dari Bapak BAMBANG GUNAWAN, M. Mar, E kepada Bapak Capt. BARLET, MM, kemudian di Bulan Desember 2019 pergantian pimpinan dari Bapak Capt. BARLET, MM kepada Bapak SANGGAM MARIHOT, SE, MM hingga sampai saat ini.

II. Struktur Organisasi dan manajemen Perusahaan

a. Struktur Organisasi Fungsi Crewing



b. SDM atau Karyawan

Faktor sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu penentu keberhasilan sebuah perusahaan dalam memasarkan jasanya. Semakin baik dan berkualitas SDM yang dimiliki oleh perusahaan maka akan berpengaruh bagi peningkatan pendapatan perusahaan tersebut.

III. Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor KSOP Khusus Batam

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel yaitu variabel X1 (Kompetensi Karyawan), variabel X2 (Motivasi Kerja), Y (Kinerja Karyawan). Dalam menganalisis data penelitian, penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui angket (kuesioner) yang diberikan kepada para responden. Untuk penelitian ini penulis mengambil sampel responden sejumlah 30 orang responden yaitu Kantor KSOP Khusus Batam. Berikut penjabaran setiap variabel:

a. Kompetensi (X1)

Berikut ini merupakan tanggapan dari analisis variabel X1 (Kompetensi Karyawan) berdasarkan dimensi dan indikator yang telah ditentukan. Kuesioner yang telah dibagikan kepada para responden sejumlah 30 orang yang merupakan karyawan Kantor KSOP Khusus Batam

Uji Instrumen Variabel Kompetensi Karyawan (X1)

Variabel Kompetensi Karyawan terdiri dari 13

(tigabelas) indikator dan keseluruhan responden berjumlah 30 responden. Dan total keseluruhan kompetensi berjumlah 1721. Dengan indikator tertinggi berjumlah 143 dengan indikator menggunakan latar belakang karyawan mampu mengendalikan diri saat bekerja. Indikator terendah berjumlah 125 dengan indikator karyawan mampu untuk berorientasi untuk pelanggan.

Indikator Kompetensi Karyawan No. 1

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan menjaga kualitas dan ketelitian dalam bekerja, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 21 orang, skala setuju (S) berjumlah 9 orang, dan tidak ada yang menjawab netral (N), tidak setuju (TS), maupun sangat tidak setuju (STS).

Indikator Kompetensi Karyawan No. 2

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan semangat dalam berprestasi untuk mencapai target kerja, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 12 orang, skala setuju (S) berjumlah 18 orang, dan tidak ada yang menjawab netral (N), tidak setuju (TS), maupun sangat tidak setuju (STS).

Indikator Kompetensi Karyawan No. 3

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan semangat dalam mencari informasi yang diperlukan saat bekerja, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 19 orang, skala setuju (S) berjumlah 11 orang, dan tidak ada yang menjawab netral (N), tidak setuju (TS), maupun sangat tidak setuju (STS).

Indikator Kompetensi Karyawan No. 4

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan mampu untuk berorientasi untuk pelanggan, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 7 orang, skala setuju (S) berjumlah 21 orang, skala netral (N) berjumlah 2 orang dan tidak ada yang menjawab tidak setuju (TS), maupun sangat tidak setuju (STS).

Indikator Kompetensi Karyawan No. 5

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan menciptakan kesadaran dalam berorganisasi, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 11 orang, skala setuju (S) berjumlah 19 orang, dan tidak ada yang menjawab netral (N), tidak setuju (TS), maupun sangat tidak setuju (STS).

Indikator Kompetensi Karyawan No. 6

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan mampu membangun hubungan kerja dengan orang lain, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 13 orang, skala setuju (S) berjumlah 17 orang, dan tidak ada yang menjawab netral (N), tidak setuju (TS), maupun sangat tidak setuju (STS).

Indikator Kompetensi Karyawan No. 7

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan bisa bekerja sama dalam kelompok, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 11 orang, skala setuju (S) berjumlah 18 orang, skala netral (N) berjumlah 1 orang dan tidak ada yang menjawab tidak setuju (TS), maupun sangat tidak setuju (STS).

Indikator Kompetensi Karyawan No. 8

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan siap dalam memimpin kelompok, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 9 orang, skala setuju (S) berjumlah 19 orang, skala netral (N) berjumlah 2 orang dan tidak ada yang menjawab tidak setuju (TS), maupun sangat tidak setuju (STS).

Indikator Kompetensi Karyawan No. 9

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan berpikir analitis dalam bekerja, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 12 orang, skala setuju (S) berjumlah 14 orang, skala netral (N) berjumlah 4 orang dan tidak ada yang menjawab tidak setuju (TS), maupun sangat tidak setuju (STS).

Indikator Kompetensi Karyawan No. 10

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan mampu berpikir konseptual dalam bekerja, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 12 orang, skala setuju (S) berjumlah 18 orang dan tidak ada yang menjawab skala netral (N), tidak setuju (TS), maupun sangat tidak setuju (STS).

Indikator Kompetensi Karyawan No. 11

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan mampu mengendalikan diri saat bekerja, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 23 orang, skala setuju (S) berjumlah 7 orang dan tidak ada yang menjawab skala netral (N), tidak setuju (TS), maupun sangat tidak setuju (STS).

Indikator Kompetensi Karyawan No. 12

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan,

jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 10 orang, skala setuju (S) berjumlah 20 orang dan tidak ada yang menjawab skala netral (N), tidak setuju (TS), maupun sangat tidak setuju (STS).

Indikator Kompetensi Karyawan No. 13

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan menjaga komitmen organisasi, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 11 orang, skala setuju (S) berjumlah 8 orang, skala netral (N) berjumlah 1 orang dan tidak ada yang menjawab tidak setuju (TS), maupun sangat tidak setuju (STS).

b. Motivasi Kerja (X2)

Berikut ini merupakan tanggapan dari analisis variabel X2 (Motivasi Kerja) berdasarkan dimensi dan indikator yang telah ditentukan. Kuesioner yang telah dibagikan kepada para responden sejumlah 30 orang yang merupakan karyawan Kantor KSOP Khusus Batam

Uji Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel Motivasi Kerja terdiri dari 8 (delapan) indikator dan keseluruhan responden berjumlah 30 responden. Dan total keseluruhan motivasi kerja berjumlah 1023. Dengan indikator tertinggi berjumlah 134 dengan indikator menggunakan karyawan akan merasa senang saat keberadaan saya diterima dalam perusahaan. Indikator terendah berjumlah 124 dengan indikator menggunakan karyawan merasa senang saat dihormati orang lain dan karyawan akan terus berusaha agar dapat memiliki kedudukan yang terbaik.

Indikator Motivasi Kerja No.1

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan akan mengembangkan kreatifitas untuk memajukan perusahaan, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 9 orang, skala setuju (S) berjumlah 19 orang, skala netral (N) berjumlah 2 orang, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju (TS), maupun sangat tidak setuju (STS).

Indikator Motivasi Kerja No.2

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan memiliki antusias untuk berprestasi tinggi, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 11 orang, skala setuju (S) berjumlah 16 orang, skala netral (N) berjumlah 3 orang, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju (TS), maupun sangat tidak setuju (STS).

Indikator Motivasi Kerja No.3

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan akan merasa senang saat keberadaan karyawan diterima dalam perusahaan, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 15 orang, skala setuju (S) berjumlah 14 orang, skala netral (N) berjumlah 1 orang, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju (TS), maupun sangat tidak setuju (STS).

Indikator Motivasi Kerja No.4

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan merasa senang saat dihormati orang lain, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 8 orang, skala setuju (S) berjumlah 18 orang, skala netral (N) berjumlah 4 orang, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju (TS), maupun sangat tidak setuju (STS).

Indikator Motivasi Kerja No.5

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan akan terus berusaha dan maju agar tidak gagal dalam melakukan pekerjaan, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 10 orang, skala setuju (S) berjumlah 19 orang, skala netral (N) berjumlah 1 orang, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju (TS), maupun sangat tidak setuju (STS).

Indikator Motivasi Kerja No.6

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan selalu ikut serta dalam mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 7 orang, skala setuju (S) berjumlah 22 orang, skala netral (N) berjumlah 1 orang, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju (TS), maupun sangat tidak setuju (STS).

Indikator Motivasi Kerja No.7

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan akan terus berusaha agar dapat memiliki kedudukan yang terbaik, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 9 orang, skala setuju (S) berjumlah 18 orang, skala netral (N) berjumlah 1 orang, skala tidak setuju (TS) berjumlah 2 orang, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Indikator Motivasi Kerja No.8

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan akan mengerahkan seluruh kemampuan saya untuk mendapatkan yang terbaik, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 14 orang, skala setuju (S)

berjumlah 15 orang, skala sangat tidak setuju (STS) berjumlah 1 orang, dan tidak ada yang menjawab netral (N), maupun tidak setuju (TS).

c. Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan tanggapan analisis variable Y (Kinerja Karyawan) berdasarkan dimensi dan indikator yang telah ditentukan. Kuesioner yang telah dibagikan kepada para responden sejumlah 30 orang yang merupakan karyawan Kantor KSOP Khusus Batam

Uji Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variable Kinerja Karyawan terdiri dari 5 (lima) indikator dan keseluruhan, responden berjumlah 30 responden. Dan total keseluruhan kinerja karyawan berjumlah 653. Dengan indikator tertinggi berjumlah 132 dengan indikator karyawan selalu tepat waktu dalam bekerja dan karyawan menjaga tingkat kehadiran dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator terendah berjumlah 129 dengan indikator karyawan mampu menjaga kualitas kerja.

Indikator Kinerja Karyawan No.1

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan mampu menjaga kualitas kerja, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 10 orang, skala setuju (S) berjumlah 19 orang, skala netral (N) berjumlah 1 orang, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju (TS), maupun sangat tidak setuju (STS).

Indikator Kinerja Karyawan No.2

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan mampu menjaga kuantitas kerja, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 10 orang, skala setuju (S) berjumlah 20 orang, dan tidak ada yang menjawab netral (N), tidak setuju (TS) maupun sangat tidak setuju (STS).

Indikator Kinerja Karyawan No.3

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan selalu tepat waktu dalam bekerja, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 12 orang, skala setuju (S) berjumlah 18 orang, dan tidak ada yang menjawab netral (N), tidak setuju (TS) maupun sangat tidak setuju (STS).

Indikator Kinerja Karyawan No.4

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan

menjaga tingkat kehadiran dalam melaksanakan pekerjaan, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 12 orang, skala setuju (S) berjumlah 18 orang, dan tidak ada yang menjawab netral (N), tidak setuju (TS) maupun sangat tidak setuju (STS).

Indikator Kinerja Karyawan No.5

Dapat diketahui bahwa indikator karyawan mampu bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 10 orang, skala setuju (S) berjumlah 20 orang, dan tidak ada yang menjawab netral (N), tidak setuju (TS) maupun sangat tidak setuju (STS).

ANALISIS DATA

Uji Validitas (*Test of Validity*)

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui tingkat validitas dari suatu kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan untuk membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk degree of freedom ($df = n - 2$), dalam hal ini adalah jumlah sampel. Jumlah sampel (n) dalam penelitian ini adalah 30, sehingga besarnya df yaitu $30 - 2 = 28$, dengan taraf signifikansi 5%. Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} yang merupakan nilai corrected item-total correlation (dalam spss 25) lebih besar daripada r_{tabel} . Dalam hal ini didapatkan r_{tabel} sebesar 0,361. Apabila hasil dari r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} , maka data tersebut dikatakan valid.

a. Kompetensi Karyawan (X1)

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Karyawan (X1)

No Item	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Validitas
Item 1	0.602	0.361	VALID
Item 2	0.719	0.361	VALID
Item 3	0.782	0.361	VALID
Item 4	0.624	0.361	VALID

Item 5	0.633	0.361	VALID
Item 6	0.708	0.361	VALID
Item 7	0.674	0.361	VALID
Item 8	0.729	0.361	VALID
Item 9	0.708	0.361	VALID
Item 10	0.636	0.361	VALID
Item 11	0.732	0.361	VALID
Item 12	0.703	0.361	VALID
Item 13	0.579	0.361	VALID

Pada table diatas dimana didapat r_{tabel} sebesar 0,361 dengan $\alpha = 0,05$. Setelah dibandingkan dengan r_{hitung} ternyata semua pernyataan valid.

a. Motivasi Kerja (X2)

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Validitas Butir-Butir Pernyataan Kuesioner			
No Item	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Validitas
Item 1	0.727	361	VALID
Item 2	0.757	361	VALID
Item 3	0.581	361	VALID
Item 4	0.740	361	VALID
Item 5	0.640	361	VALID
Item 6	0.622	361	VALID
Item 7	0.599	361	VALID
Item 8	0.752	361	VALID

Pada table diatas dimana didapat r_{tabel} sebesar 0,361 dengan $\alpha = 0,05$. Setelah dibandingkan dengan r_{hitung} ternyata semua pernyataan valid.

a. Kinerja Karyawan (Y)

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada table dibawah dimana didapat r_{tabel} sebesar 0,361 dengan $\alpha = 0,05$. Setelah dibandingkan dengan r_{hitung} ternyata semua pernyataan valid.

Validitas Butir-Butir Pernyataan Kuesioner			
No Item	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Validitas

Item 1	0.786	0.361	VALID
Item 2	0.750	0.361	VALID
Item 3	0.685	0.361	VALID
Item 4	0.698	0.361	VALID
Item 5	0.677	0.361	VALID

Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	of Items
.767	5

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,767 > 0,6$ maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas bertujuan untuk mengetahui apabila alat pengumpulan data pada dasarnya menunjukkan ketepatan, keakuratan kestabilan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Dalam penentuan tingkat realibilitas suatu instrument penelitian, secara umum keandalan dalam kisaran $> 0,06$ s/d $0,80$ baik, serta dalam kisaran $> 0,80$ s/d $1,00$ dianggap sangat baik. Untuk menentukan realibilitas terhadap butir-butir pertanyaan variabel dilakukan pengujian dengan computer program SPSS 25.00 dengan rumus *Cronboach's Alpha*.

a. Kompetensi Karyawan (X1)

Hasil Uji Realibilitas Variabel Kompetensi Karyawan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	of Items
.901	13

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,901 > 0,6$ maka kuesioner dinyatakan reliabel.

b. Motivasi Kerja (X2)

Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	of Items
.829	8

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,829 > 0,6$ maka kuesioner dinyatakan reliabel.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja

Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi ini digunakan untuk menunjukkan kuat atau tidsknya hubungan linier antar dua variabel. Nilai r yang mendekati -1 atau $+1$ menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut. Namun sebaliknya apabila nilai r mendekati 0 , maka terindikasi lemahnya hubungan antara dua variabel tersebut.

Hasil Uji Korelasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880	.775	.758	1.46310

a. Predictors : (Constant), motivasi kerja, pengaruh kompetensi karyawan

Berdasarkan table diatas, maka diperoleh R square sebesar $0,775$. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara Kompetensi Karyawan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor KSOP Khusus Batam.

Analisis Koefisien Penentu atau Koefisien Determinasi ($KD = R^2$)

Merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasinya, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya.

a. Koefisien Determinasi X1 terhadap Y

Berikut hasil koefisien determinasi dari R square:

Koefisien Determinasi X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885	.749	.740	1.51873

Predictors : (Constant), pengaruh kompetensi karyawan

Dengan melihat hasil perhitungan diatas dimana R square sebesar 0,749 atau 74,9%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja karyawan di Kantor KSOP Khusus Batam sebesar 74,9% sedangkan sisanya 15,1% merupakan faktor lain.

b. Koefisien Determinasi X2 terhadap Y

Berikut hasil koefisien determinasi dari R square :
Koefisien Determinasi X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854	.730	.720	1.57455
Predictors : (Constant), pengaruh kompetensi karyawan				

Dengan melihat hasil perhitungan diatas dimana R square sebesar 0,73 atau 73%. Hal ini menunjukkan pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor KSOP Khusus Batam 0,73% sedangkan sisanya 15,7% merupakan faktor lain.

c. Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y (ganda)

Berikut hasil koefisien determinasi dari R square :
Koefisien Determinasi X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880	.775	.758	1.46310
Predictors : (Constant), motivasi kerja, pengaruh kompetensi karyawan				

Dengan melihat hasil perhitungan diatas dimana R square sebesar 0,775 atau 77,5%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh dari kompetensi karyawan serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor KSOP Khusus Batam sebesar 77,5% sedangkan sisanya 14,3% merupakan faktor lain.

Uji Hipotesis

Hasil Uji T Variabel X1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.049	2.318		.021	.983
	pengaruh kompetensi karyawan	.374	.041	.865	9.133	.000
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Dapat dilihat tabel diatas diperoleh thitung sebesar 9,133 selanjutnya dibandingkan dengan ttabel untuk kesalahan 5% atau 0,05 uji dua pihak dengan dk = n-k-1 = 30-2-1 = 27 maka ttabel 1.703. Ternyata nilai thitung lebih besar dari ttabel (9,133 > 1.703) sehingga Ho ditolak.

Hasil Uji T Variabel X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.541	2.366		.228	.821
	motivasi kerja	.599	.069	.854	8.698	.000
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.169	2	99.585	46.521	.000 ^b
	Residual	57.797	27	2.141		
	Total	256.967	29			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, pengaruh kompetensi karyawan						

Dapat dilihat tabel diatas diperoleh thitung sebesar 8,698 selanjutnya dibandingkan dengan ttabel untuk kesalahan 5% atau 0,05 uji dua pihak dengan dk = n-k-1 = 27 maka ttabel 1.703. Ternyata nilai thitung lebih besar dari

tabel ($8,698 > 1.703$) sehingga H_0 ditolak

Uji F Hitung

X1 DAN X2 TERHADAP Y

Nilai sign. $< 0,05$

Nilai f hitung $>$ nilai f tabel Nilai f tabel = $3,35$

Nilai signif. $0,00 < 0,05$

Nilai f hitung $46,521 >$ nilai f tabel $2,36$

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kompetensi karyawan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan f hitung $46,521 >$ nilai f tabel $3,35$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terhadap pengaruh kompetensi karyawan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan

UJI DETERMINASI (R²)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880a	.775	.758	1.46310
Predictors: (Constant), motivasi kerja, pengaruh kompetensi karyawan				

Berdasarkan tabel di atas dipengaruhi nilai koefisien Adjusted R Square sebesar $0,758$ atau $75,8\%$, Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel pengaruh kompetensi karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,758$ ($75,8\%$).

ANALISIS JALUR REGRESI

a. Regresi X1 terhadap Y (sederhana)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.049	2.318		.021	.983
pengaruh kompetensi karyawan	.374	.041	.865	9.133	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

T hitung $>$ t tabel = Valid

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,133 >$ t tabel $1,701$ sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Dari perhitungan diatas diperoleh angka

koefisien korelasi regresi sebesar $0,041$, hal tersebut berarti adanya pengaruh antara Kompetensi Karyawan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar $0,374$ dan b sebesar $0,049$ bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :
 $Y = 0,049 + 0,374X1$

Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Kantor KSOP Khusus Batam adalah searah (positif) sebesar $0,374$ yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan Kompetensi Karyawan 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan Kantor KSOP Khusus Batam sebesar $0,374$ satuan. Demikian pula sebaliknya, jika Kompetensi Karyawan mengalami penurunan sebesar $0,374$ satuan. Dan nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar $0,049$ yang mempunyai arti apabila tidak terdapat kompetensi karyawan ($X=0$), maka Kinerja Karyawan Kantor KSOP Khusus Batam $0,049$ satuan.

b. Regresi X2 terhadap Y (sederhana)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.541	2.366		.228	.821
motivasi kerja	.599	.069	.854	8.698	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

T hitung $>$ t tabel = Valid

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai t hitung $8,698 >$ t tabel $1,701$ sehingga dapat disimpulkan bahwa X2 diterima yang berarti adanya pengaruh yang sangat kuat antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar $0,541$ dan b sebesar $0,599$ bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :
 $Y = 0,541 + 0,599X2$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah searah (positif) sebesar $0,599$ yang mengandung arti bahwa setiap motivasi kerja mengalami penurunan 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar $0,599$. Demikian pula sebaliknya, jika Motivasi Kerja mengalami penurunan 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan cenderung mengalami penurunan sebesar $0,599$. Dan nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar $0,541$ yang mempunyai arti apabila tidak terdapat Motivasi kerja ($X = 0$), diperkirakan Kinerja Karyawan adalah sebesar $0,541$.

c. Regresi X1 dan X2 terhadap Y (Ganda)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.273	4.916		1.886	.064
	Pengaruh Kopenesi karyawan	.341	.101	.349	3.376	.001
	Motivasi kerja	.700	.162	.598	4.317	.000

a. Dependent Variable: pengaruh karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 9,273 ; b1 sebesar 0,341 dan b2 sebesar 0,700 bentuk persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,273 + 0,341X1 + 0,700X2$$

- 1) Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b1 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,341 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan Kompetensi Karyawan 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,341 satuan. Demikian pula apabila Kompetensi mengalami penurunan 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,341 satuan
- 2) Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b2 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,700 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan Motivasi Kerja 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,700 satuan. Demikian pula apabila Motivasi Kerja mengalami penurunan 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,700 satuan.
- 3) Dan nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 9,273 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat Kompetensi Karyawan dan Motivasi Kerja ($X1$ dan $X2 = 0$), diperkirakan Kinerja Karyawan Kantor KSOP Khusus Batam sebesar 9,273.

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Parsial Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Kantor KSOP Khusus Batam

Regresi XI terhadap Y (sederhana) diperoleh nilai $Y = 0,049 + 0,374X1$. Dari persamaan regresi linier sederhana tersebut terlihat bahwa jika kompetensi meningkat satu satuan maka kinerja perusahaan akan meningkat 0,374 satuan.

Didalam variabel kompetensi karyawan, pernyataan pertama yang berbunyi "Saya menjaga kualitas dan ketelitian dalam bekerja" mendapatkan poin tertinggi untuk responden yang mengatakan sangat setuju dibandingkan ke dua belas pernyataan yang lain. Sedangkan, untuk pernyataan ke empat yang berbunyi "Saya mampu berorientasi untuk pelanggan" menerima paling sedikit responden yang mengatakan sangat setuju dibandingkan ke dua belas pernyataan yang lalin.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menguji apakah komponen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini juga dibuktikan dengan besarnya t hitung $3,376 > t$ tabel 1,701, yang artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, sehingga hipotesis pertama diterima.

Artinya kinerja karyawan Kantor KSOP Khusus Batam akan lebih baik apabila kompetensi bersifat baik pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gronroos dalam Sudarmanto (2009 : 32) kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja individu.

B. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kantor KSOP Khusus Batam

Regresi X2 terhadap Y (sederhana) diperoleh dari nilai $Y = 0,541 + 0,599X2$. Dari persamaan regresi linier sederhana tersebut terlihat bahwa jika motivasi karyawan meningkat satu satuan maka kinerja perusahaan akan meningkat 0,599 satuan.

Didalam variabel motivasi kerja, pernyataan ke tiga yang berbunyi "Saya akan merasa senang saat keberadaan saya diterima dalam perusahaan" mendapat poin tertinggi untuk responden yang mengatakan sangat setuju dibandingkan ke tujuh pernyataan yang lain. Sedangkan untuk pernyataan ke tiga yang berbunyi "Saya akan merasa sangat saat keberadaan saya diterima dalam perusahaan" menerima paling sedikit responden yang mengatakan setuju dibandingkan ke tujuh pernyataan yang lain.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menguji apakah komponen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini juga dibuktikan dengan besarnya t hitung $4,317 > t$ tabel 1,701, yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, sehingga hipotesis kedua diterima.

Artinya kinerja Kantor KSOP Khusus Batam akan lebih baik apabila motivasi bersifat baik pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko (2003:252) bahwa "Motivasi

adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.

Yang berarti semakin tinggi dorongan keinginan tiap karyawan dalam melakukan suatu kegiatan maka semakin tinggi dan baik pula kinerja yang akan dihasilkan.

C. Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Motivasi Kerja Secara Bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan di Kantor KSOP Khusus Batam

0,700 satuan. Demikian pula apabila Motivasi Kerja mengalami penurunan 1 satuan maka Kinerja akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,700 satuan.

Dan nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 9,273 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat kompetensi Karyawan dan Motivasi Kerja (X1 dan X2 = 0), diperkirakan Kinerja Kantor KSOP Khusus Batam sebesar 9,273 satuan.

Regresi X1 dan X2 terhadap Y diperoleh nilai Y = 9,273 + 0,341X1 + 0,700X2. Dari persamaan tersebut terlihat bahwa jika meningkat satu satuan maka kompetensi karyawan akan meningkat sebesar 0,341 satuan atau motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,700 satuan.

Berdasarkan uji F nilai signifikansinya adalah 0,000 < 0,05 artinya adalah variabel kompetensi karyawan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dalam pengurusan dokumen di Kantor KSOP Khusus Batam. Hal ini juga dibuktikan dengan besarnya t hitung 3,376 > t tabel 1,701 , yang artinya kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, sehingga hipotesis ketiga diterima. Dan besarnya t hitung 4,317 > t tabel 1,701 , yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Dari keterangan diatas dapat diinterpretasikan kondisi dalam periode yang diteliti bahwa kompetensi karyawan dan motivasi kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja dalam pengurusan dokumen di Kantor KSOP Khusus Batam.

KESIMPULAN

1. Kompetensi terbukti positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,133 > 1.703$) nilai. Didasari hasil perhitungan didapat bahwa keeratan hubungan tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,880 sedangkan koefisien determinasi (R²) kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,749. Nilai ini berarti bahwa sumbangan kompetensi terhadap perusahaan adalah sebesar 74.9% sedangkan sisanya merupakan faktor lain. Persamaan regresi untuk hubungan kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) didapat $Y = 0,049 + 0,374X1$, persamaan ini berarti bahwa peningkatan atau penurunan satu satuan skor pada kompetensi akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan skor kinerja. Besarnya kenaikan dan penurunan tersebut rata-rata sebesar 0,049 pada konstanta 0,374. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualifikasi dari proses kompetensi yang diberikan, akan meningkatkan kinerja karyawan Kantor KSOP Khusus Batam. Sehingga terbukti bahwa kompetensi para karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada indikator terendah pada score 125 dengan indikator karyawan mampu untuk berorientasi untuk pelanggan,

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 9,273 ; b1 sebesar 0,341 dan b2 sebesar 0,700 bentuk persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 9,273 + 0,341X1 + 0,700X2$$

Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b1 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,341 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan Kompetensi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja sebesar 0,341 satuan. Demikian pula apabila Kompetensi Karyawan mengalami penurunan 1 satuan maka Kinerja akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,341 satuan.

Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b2 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,700 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan Motivasi Kerja 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja sebesar

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.273	4.916		1.886	.064
Pengaruh Kopenresi karyawan	.341	.101	.349	3.376	.001
Motivasi kerja	.700	.162	.598	4.317	.000

a. Dependent Variable: pengaruh karyawan

serta indikator tertinggi pada score 143 dengan menggunakan indikator latar belakang karyawan mampu mengendalikan diri saat bekerja

2. Motivasi terbukti positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,698 > 1,703$) nilai. Didasari hasil perhitungan didapat bahwa keeratan hubungan tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,880 sedangkan koefisien determinasi (R^2) motivasi terhadap kinerja sebesar 0,73. Nilai ini berarti bahwa sumbangan motivasi terhadap perusahaan adalah sebesar 73% sedangkan sisanya merupakan faktor lain. Persamaan regresi untuk hubungan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) didapat $Y = 0,541 + 0,599X_2$, persamaan ini berarti bahwa peningkatan atau penurunan satu satuan skor pada motivasi akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan skor kinerja. Besarnya kenaikan dan penurunan tersebut rata-rata sebesar 0,541 pada konstanta 0,599. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualifikasi dari proses motivasi yang diberikan, akan meningkatkan kinerja karyawan Kantor KSOP Khusus Batam. Sehingga terbukti bahwa motivasi para karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada indikator terendah pada score 124 dengan indikator karyawan merasa senang saat dihormati orang lain dan karyawan akan terus berusaha agar dapat memiliki kedudukan yang terbaik, serta indikator tertinggi pada score 134 dengan menggunakan indikator karyawan akan merasa senang saat keberadaan saya diterima dalam perusahaan
3. Variabel kompetensi serta motivasi karyawan secara bersama-sama terbukti positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($46,521 > 3,35$). Persamaan regresi untuk hubungan kompetensi (X1) dan motivasi karyawan (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja dalam pengurusan dokumen PT. Maritel Bahtera Abadi Cabang Jakarta (Y) $Y = 9,273 + 0,341X_1 + 0,700X_2$, persamaan tersebut terlihat bahwa jika meningkat satu satuan maka kompetensi akan meningkat sebesar 0,341 satuan atau motivasi karyawan akan meningkat sebesar 0,700 satuan. Dengan indikator tertinggi berjumlah 132 dengan indikator karyawan selalu tepat waktu dalam bekerja dan karyawan menjaga tingkat kehadiran. Indikator terendah berjumlah 129 dengan indikator karyawan mampu menjaga kualitas kerja.