

DAMPAK MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA YANG DIMODERASI VARIABEL KEPEMIMPINAN PADA TERMINAL PETIKEMAS DI PELABUHAN BELAWAN**WINDA ARDIANI****FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS HARAPAN MEDAN
e-mail: windaardiani.chan@gmail.com****ABSTRACT**

The purpose of study was to analyze the effect of Motivation and Competence on employee performance with the leadership variable as a moderating variabel in the Terminal Petikemas Domestik Belawan. Primary data collection is done through a questionnaire distributed to employees. Data analysis methods using quantitative methods, namely the analysis of Multi Linear Regression and Moderating Regression Analysis. This study are employees at the Terminal Petikemas Domestik Belawan. The samle in this study used 103 respondents. The result showed that Motivation, Competence and Leadership had a positive and significant influence on employee performance at the Terminal Petikemas Domestik Belawan. While leadership ia able to moderate the influence of Motivation and Competence on employee performance in the Terminal Petikemas Domestik Belawan.

Keywords: *Motivation, Competence, Leadership, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Jadi sangat jelas bahwa salah satu kunci untuk memenangkan suatu persaingan bisnis adalah dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Ketika perusahaan mampu untuk mengelola setiap sumber daya manusia yang dimilikinya, maka akan menjadi lebih mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya yang telah ditetapkannya, dan sebaliknya ketika perusahaan tidak mampu untuk mengelola setiap sumber daya manusia yang dimilikinya, maka akan sulit bagi perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Dengan kata lain bahwa kemampuan perusahaan dalam memaksimalkan sumber daya manusia akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2005) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Dalam mengukur peningkatan kinerja perusahaan, dapat dilihat dari capaian target yang diinginkan oleh manajemen perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai tersebut. Jika melihat dari penelitian sebelumnya diketahui bahwa banyak faktor yang menyebabkan kinerja karyawan tinggi atau rendah. Penelitian Hartati, dkk (2016), Dally (2017), Likdanawati (2018) menyatakan bahwa kompetensi adalah faktor penting untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada level apapun. Penelitian lain dilakukan oleh Arizona, Riniwati dan Harahap (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Susanty dan Baskoro (2012) motivasi tidak memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Penelitian berikutnya dilakukan oleh Susanty dan Baskoro (2012) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka perlu untuk mengkaji faktor yang menyebabkan kinerja karyawan. Penelitian ini menduga bahwa motivasi dan kompetensi adalah faktor penting untuk dikaji lebih dalam, dengan tidak melepaskan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA**Motivasi**

Pada dasarnya perusahaan melakukan motivasi adalah karena hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Hasibuan (2016) mengemukakan "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan." Sedangkan Manullang (2012) menyatakan "Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dukungan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan". Menurut Hadari dan Nawawi (2015) "Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar". Indikator – indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010) adalah sebagai berikut:

1. Dorongan mencapai tujuan
2. Semangat Kerja
3. Inisiatif
4. Kreatifitas
5. Rasa tanggungjawab

Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Hutapea dan Thona (2008), "bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan". Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Sedangkan Wibowo (2012) "menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut". Moehertonio (2010) menyatakan bahwa dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yaitu sebagai berikut:

1. Watak (*Traits*)
2. Motif (*Motive*)
3. Bawaan (*Self Concept*)
4. Pengetahuan (*Knowledge*)
5. Keterampilan atau keahlian (*skill*)

Menurut Hutapea dan Thoha (2008) komponen utama pembentuk kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan
Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.
2. Keterampilan
Keterampilan diperlukan sebagai suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal.
3. Sikap
Pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan itu dikatakan efektif atau tidak tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Sejumlah teori kepemimpinan telah mengajukan macam-macam gaya kepemimpinan dan hingga kini tidak ada kesepakatan mengenai jumlah dan cara terbaik untuk mendefinisikannya.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2010) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Gaya Persuasif
2. Gaya Refresif
3. Gaya Partisipatif
4. Gaya Inovatif
5. Gaya Investigative
6. Gaya Inspective
7. Gaya Motivatif
8. Gaya Naratif
9. Gaya Edukatif
10. Gaya Retrogressive

Menurut Davis dalam Thoha (2005), ada 4 sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu:

1. Kecerdasan
Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan dipimpin
2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial
Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas – aktivitas sosial.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
Para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja dan berusaha mendapatkan penghargaan yang intristik dibandingkan dari yang ekstrinsik.
4. Sikap – sikap hubungan kemanusiaan
Pemimpin – pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Kinerja

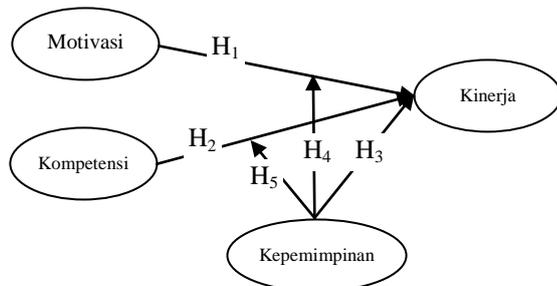
Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Hasibuan (2016) “mengatakan “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan Mangkunegara (2005) mengatakan “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Pandji (2004), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Motivasi
Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi karyawan. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik
2. Pendidikan
Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja
Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan
4. Keterampilan
Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

5. Budaya kerja
Budaya kerja sangat penting, karena dengan tercapainya hubungan yang seimbang antara perilaku dalam produksi akan meningkatkan kinerja
6. Gizi dan kesehatan
Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7. Tingkat penghasilan
Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan maka semakin besar penghasilan yang diterima.
8. Lingkungan kerja dan iklim kerja
Lingkungan kerja dari karyawan termasuk hubungan kerja antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya.
9. Teknologi
Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.
10. Sarana produksi
Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.
11. Jaminan sosial
Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.
12. Kepemimpinan
Dengan adanya kepemimpinan yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja akan tercapai.
13. Kesempatan berprestasi
Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan kinerja
Miner dalam Sudarmanto (2009) mengemukakan 4 indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja adalah sebagai berikut:
 1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
 2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
 3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif/jam kerja hilang
 4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual sama dengan kerangka bangun dari penelitian yang akan dilakukan. Hubungan yang terjadi antara variabel, baik variabel yang terikat maupun variabel yang tidak terikat akan tampak pada kerangka konseptual ini.



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan pada gambar 1 maka dapat disusun hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

- H₁ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₂ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
- H₃ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₄ : Kepemimpinan akan memperkuat atau memperlemah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.
- H₅ : Kepemimpinan akan memperkuat atau memperlemah kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan

METODE PENELITIAN**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bertugas di Terminal Petikemas Domestik Belawan pada bagian operasional. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 103 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, artinya jumlah sampel adalah sebanyak jumlah populasinya yaitu sebanyak 103 orang responden.

Pengujian Kualitas Data

Pengujian kualitas data terdiri dari pengujian validitas, reliabilitas dan asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heteroskedastisitas

Koefisien Determinasi

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Uji ini dapat dilihat dengan menggunakan nilai R².

Pengujian Kelayakan Model (Uji F)

Uji ini dilakukan memastikan model yang digunakan fit dan mampu memprediksi setiap variabel. Adapun kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi hitung dengan 0,05 sebagai berikut:

1. Jika nilai Signifikansi > nilai 0.05, maka hipotesis nol diterima (H₀ diterima).
2. Jika nilai Signifikansi < nilai 0.05, maka hipotesis alternatif diterima (H_a diterima).

Persamaan Model Regresi

Persamaan model regresi penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z$$

Dimana:

- Y : Kinerja Pegawai
- a₁ : Konstanta
- b₁ : Koefisien regresi variabel Motivasi
- b₂ : Koefisien regresi variabel Kompetensi
- X₁ : Motivasi
- X₂ : Kompetensi
- Z : Kepemimpinan
- e : error

Moderating Regression Analysis (MRA)

Model analisis kedua yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Model *Moderating Regression Analysis* (MRA). Teknik yang digunakan adalah teknik uji residual. Jika nilai koefisien negati dan signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Z merupakan variabel moderating yang mampu memperkuat atau memperlemah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Persamaan model yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Residual MRA 1

Persamaan pada uji ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Persamaan 1: } Z_1 = a_2 + b_4X_1 + e_1$$

Dimana:

Z_1 : Kepemimpinan

a_2 : Konstanta Persamaan 1 Model MRA 1

b_4 : Koefisien regresi variabel Motivasi

X_1 : Motivasi

e_1 : error Model MRA 1

$$\text{Persamaan 2: } e_{\text{absolute } 1} = a_3 - b_5Y$$

Dimana:

$e_{\text{absolute } 1}$: Nilai Absolute Residual Persamaan MRA 1

a_3 : Konstanta Persamaan 2 Model MRA 1

b_5 : Koefisien regresi variabel Kinerja

Y : Kinerja

2. Uji Residual MRA 2

Persamaan pada uji ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Persamaan 3: } Z_2 = a_4 + b_6X_2 + e_2$$

Dimana:

Z_2 : Kepemimpinan

a_4 : Konstanta Persamaan 3 Model MRA 2

b_6 : Koefisien regresi variabel Kompetensi

X_1 : Kompetensi

e_2 : error Model MRA 2

$$\text{Persamaan 4: } e_{\text{absolute } 2} = a_5 - b_7Y$$

Dimana:

$e_{\text{absolute } 2}$: Nilai Absolute Residual Persamaan MRA 4

a_5 : Konstanta Persamaan 4 Model MRA 1

b_7 : Koefisien regresi variabel Kinerja

Y : Kinerja

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan juga untuk melihat kemampuan variabel moderating memperkuat atau memperlemah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi hitung dengan 0,05 sebagai berikut:

1. Jika nilai Signifikansi > nilai 0.05, maka hipotesis nol diterima (H_0 diterima).
2. Jika nilai Signifikansi < nilai 0.05, maka hipotesis alternatif diterima (H_a diterima).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Kualitas Data

1. Pengujian Validitas

Hasil pengujian validitas ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Pengujian Validitas

Item Kuesioner	Kriteria Kesimpulan		Kesimpulan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
Motivasi 1	0,781	0,197	Valid
Motivasi 2	0,781		Valid
Motivasi 3	0,692		Valid
Motivasi 4	0,691		Valid
Motivasi 5	0,578		Valid
Kompetensi 1	0,608	0,197	Valid
Kompetensi 2	0,657		Valid
Kompetensi 3	0,639		Valid
Kompetensi 4	0,680		Valid
Kompetensi 5	0,632		Valid
Kepemimpinan 1	0,752	0,196	Valid
Kepemimpinan 2	0,847		Valid
Kepemimpinan 3	0,727		Valid
Kepemimpinan 4	0,789		Valid
Kinerja 1	0,607	0,198	Valid
Kinerja 2	0,613		Valid
Kinerja 3	0,637		Valid
Kinerja 4	0,684		Valid
Kinerja 5	0,593		Valid
Kinerja 6	0,534		Valid

Sumber: Data Diolah, 2019

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan demikian disimpulkan bahwa semua item kuesioner penelitian ini cocok untuk mengukur setiap variabel penelitian ini.

2. Pengujian Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas ini dapat dilihat menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alfa* Hitung lebih besar dari *Cronbach's Alfa* Standar (*Cronbach's Alfa* Hitung > *Cronbach's Alfa* Standar) dengan demikian disimpulkan bahwa semua item kuesioner penelitian ini konsisten untuk mengukur setiap variabel penelitian ini.

3. Pengujian Asumsi Klasik

a. Pengujian Normalitas Data

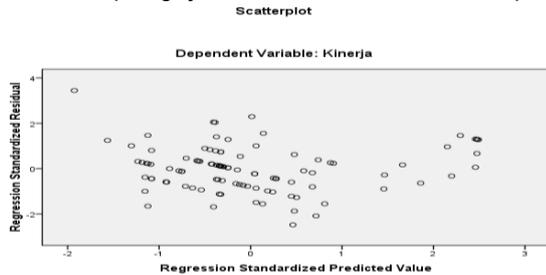
Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat menunjukkan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,377 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,377 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat menunjukkan nilai VIF lebih kecil dari 5 ($VIF < 5$) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas telah saling berkorelasi. Artinya semua variabel bebas tidak mengalami gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat seperti pada gambar berikut ini:



Sumber: Data Diolah, 2019

Gambar 1. Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Gambar 1 menunjukkan bahwa data telah menyebarkan pada titik 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terbebas gejala heteroskedastisitas, artinya bahwa responden penelitian ini bersifat homogen.

Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.463	.447	1.60254

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, 2019

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai R² adalah sebesar 0,463 atau 46,30%. Dengan demikian bahwa kemampuan Motivasi, Kompetensi dan Kepemimpinan menjelaskan kinerja adalah sebesar 46,30%, sedangkan sisanya sebesar 53,70% dijelaskan variabel lainnya yang tidak masuk ke dalam model penelitian ini.

Pengujian Kelayakan Model

Hasil pengujian kelayakan model ini dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Pengujian Kelayakan Model

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	219.424	3	73.141	28.480	.000 ^a
Residual	254.246	99	2.568		
Total	473.670	102			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, 2019

Tabel 6 menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini adalah model yang fit untuk memprediksi variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya.

Persamaan Model Regresi

Hasil pengujian yang membentuk persamaan model regresi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Persamaan Model Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.106	1.674		3.050	.003
Motivasi	.567	.117	.485	4.843	.000
Kompetensi	.023	.059	.029	.393	.695
Kepemimpinan	.313	.128	.244	2.450	.016

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data Diolah, 2019

Tabel 7 membentuk persamaan model sebagai berikut:

$$Y = 5,106 + 0,567X_1 + 0,023X_2 + 0,313X_3$$

Persamaan model regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,106 memberikan makna bahwa ketika variabel bebas (motivasi, kompetensi dan kepemimpinan) tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0, maka besarnya kinerja adalah 5,106 satuan tertentu.
2. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,567 memberikan makna bahwa ketika motivasi mengalami perubahan pada tingkatan tertentu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,567 satuan tertentu dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya (kompetensi dan kepemimpinan) tidak mengalami perubahan tertentu pula.
3. Nilai koefisien kompetensi sebesar 0,023 memberikan makna bahwa ketika kompetensi mengalami perubahan pada tingkatan tertentu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,023 satuan tertentu dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya (motivasi dan kepemimpinan) tidak mengalami perubahan tertentu pula.
4. Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,313 memberikan makna bahwa ketika kepemimpinan mengalami perubahan pada tingkatan tertentu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,313 satuan tertentu dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya (motivasi dan kompetensi) tidak mengalami perubahan tertentu pula.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,567 atau sama dengan 56,70%.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,695 lebih besar dari 0,05 ($0,695 > 0,05$), artinya bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 0,023 atau sama dengan 2,3%.

3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,016 lebih kecil dari 0,05 ($0,016 < 0,05$), artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 0,313 atau sama dengan 31,3%.

4. Pengaruh motivasi dimoderasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 8. Pengujian MRA 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.761	.654		2.694	.008
Kinerja	-.043	.035	-.120	-1.219	.226

a. Dependent Variable: Abs_res2
 Sumber: Data Diolah, 2019

Tabel 8 menunjukkan bahwa koefisien kinerja adalah sebesar -0,043 dengan nilai signifikan sebesar 0,226 lebih besar dari 0,05 ($0,226 > 0,05$), dengan hasil demikian maka dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan bukanlah variabel moderating pada penelitian ini.

5. Pengaruh kompetensi dimoderasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 9. Pengujian MRA 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.705	.870		-3.108	.002
Kinerja	.215	.047	.412	4.546	.000

a. Dependent Variable: Abs_res3

Sumber: Data Diolah, 2019

Tabel 9 menunjukkan bahwa koefisien kinerja adalah sebesar 0,215 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dengan hasil demikian maka dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan bukanlah variabel moderating pada penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, besarnya motivasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 0,567 atau 56,7%. Nilai ini lebih dominan dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini menegaskan bahwa motivasi adalah masalah yang harus diselesaikan oleh manajemen perusahaan agar motivasi karyawan dalam bekerja dapat meningkat sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini telah membuktikan bahwa motivasi merupakan variabel yang perlu menjadi perhatian bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Secara jelas memang diketahui bahwa rendahnya motivasi karyawan sehingga cenderung menurunkan kinerja karyawan secara menyeluruh disebabkan pada diri karyawan yang telah berada di zona nyaman atas kompensasi yang mereka terima. Imbalan jasa kerja yang mereka terima dinilai cukup bagi keluarga, hal ini menimbulkan rasa aman dan merasa tidak ingin meningkatkan kinerja mereka agar lebih baik. Hal ini tentunya kurang baik bagi kinerja karyawan. Jika masalah motivasi ini tidak disegerakan diselesaikan maka bisa jadi akan menjadi kendala bagi perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dan tentunya ini tidak baik bagi keberlangsungan kegiatan operasional perusahaan. Oleh sebab itu, tindakan seperti melakukan briefing sebelum kegiatan operasional, atau melakukan pelatihan atau bimbingan konseling kepada setiap karyawan yang memiliki motivasi rendah merupakan solusi yang dapat dijalankan oleh manajemen perusahaan.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, besarnya kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 0,023 atau 2,3%. Nilai ini paling rendah dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini menegaskan bahwa kompetensi adalah variabel yang baik dengan kata lain bahwa kompetensi karyawan telah dimiliki dan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing – masing. Kompetensi merupakan variabel yang tidak menyebabkan kinerja karyawan bermasalah, oleh sebab itu kebijakan kompetensi yang dijalankan oleh manajemen perusahaan dapat dipertahankan.

3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, besarnya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 0,313 atau 31,3%. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan adalah variabel yang memiliki masalah yang harus diselesaikan oleh manajemen perusahaan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan merupakan variabel bebas yang harus perlu diperbaiki agar kinerja karyawan menjadi lebih

baik. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan saat ini kurang disenangi oleh karyawan, hal ini dapat disebabkan oleh berbagai hal, misalkan karena pimpinan yang terlalu memberikan kebebasan kepada bawahan untuk berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa memberikan bimbingan yang maksimal dan lain sebagainya. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa kepemimpinan bukanlah variabel moderasi bagi motivasi dan kompetensi, artinya bahwa kepemimpinan adalah variabel terikat pada penelitian ini. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan dapat memperbaiki gaya kepemimpinan yang cenderung disenangi oleh karyawan, lebih mengayomi, dapat diajak berdiskusi dan lain sebagainya.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kepemimpinan bukanlah variabel moderating dalam memperkuat atau memperlemah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan bukanlah variabel moderating dalam memperkuat atau memperlemah kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arizona, Dika., Riniwati, Harsuko., Harahap, Nuddin. 2013. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang". **API Studen Journal**. Vol. 1 No. 1 Hal. 1 – 11
- Dally Sukmawati (2017). "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai". **Jurnal Publik**, Vol. 11, No. 11, No. 02, Hal. 269 – 278
- Hartati, Gunawan dan Abdul Razak Munir. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng". **Jurnal Mirai Management**. Vol. 1 No. 2. Hal. 1 – 10
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna. 2008. *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Likdanawati. 2018. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan". **Jurnal Visioner & Strategis**, Vol. 7 No. 1. Hal. 17 – 22
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Manullang, Marihot. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Penerbit Gajah Mada Press. Yogyakarta
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Penerbit Ghalia Indonesia. Surabaya
- Nawawi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada Press. Yogyakarta
- Pandji, Anoraga. 2004. *Manajemen*. Cetakan Ketiga. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Susanty, Areis dan Baskoro, Sigit Wahyu. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan, Studi Kasus Pada PT PLN (Persero) APD Semarang". **Jurnal J@Ti Undip**. Vol. VII. No. 2
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Prenada Media Group. Jakarta
- Syahyuti. 2010. *Defini, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Penerbit Bina Rena Pariwisata. Jakarta
- Thoha, Miftah. 2005. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 11. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wiboowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Penerbit PT Raja Grafindo. Jakarta