

PENGARUH KESESUAIAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RUTAN SURABAYA

Oleh:
Mungky Hendriyani, S.Sos.,M.M.
NIDN : 0309108202
Program Studi Administrasi Niaga, Politeknik Swadarma

mungkyhobiku@yahoo.com

Abstraksi

Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, dan kreatifitas mereka kepada organisasi. Kualitas sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan seiring dengan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu kinerja sebuah perusahaan tidak terlepas dari kinerja para pegawainya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja secara parsial dan untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT Rutan Surabaya

Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan dan wawancara serta penelitian dokumen di kantor PT Rutan, Jl Ikan Dorang Surabaya.

Motivasi kerja menjadi kontributor terbesar pada kinerja karyawan PT Rutan Surabaya yaitu 69,7%, sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh dominan terhadap kinerja PT Rutan Surabaya.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi dan Kinerja karyawan

Abstraction

The most important resource for organizations is human resources, namely people who provide their energy, talent and creativity to the organization. The quality of human resources must always be improved along with the demands of the work. Therefore the performance of a company is inseparable from the performance of its employees.

The purpose of this study is to find out and analyze the effect of Competence and Work Motivation simultaneously on Employee Performance, knowing and analyzing the influence of Competence and Work Motivation partially and to find out and analyze variables that have a dominant influence on PT Rutan Surabaya Employee Performance Data collection by distributing questionnaires to employees and interviews and research documents in the office of PT Rutan, Jl Ikan Dorang Surabaya.

Work motivation is the biggest contributor to the performance of PT Rutan Surabaya employees, which is 69.7%, so it is concluded that employee motivation motivates the performance of PT Rutan Surabaya.

Keywords: Competence, Motivation and Performance of employees

Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, dan kreatifitas mereka kepada organisasi. Dalam setiap organisasi baik yang bertujuan profit maupun non-profit, faktor sumber daya manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi.

Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Betapa bagusnya perumusan tujuan dan rencana organisasi, hanya akan sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusia tidak diperhatikan.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia memegang peranan dominan dalam segala kegiatan organisasi pemerintahan maupun swasta.

PT Rutan merupakan pionir produsen mesin pertanian di Indonesia yang menyediakan kebutuhan pertanian modern dengan sistem one stop solution atau pusat belanja mesin pertanian yang mencakup mulai proses Pre-harvesting, Harvesting hingga Pos Harvesting.

Kualitas sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan seiring dengan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu kinerja sebuah perusahaan tidak terlepas dari kinerja para pegawainya.

Faktor penempatan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam pemerintahan berpengaruh pada kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan PT Rutan.

Penempatan pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi PT Rutan di samping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi.

Kesesuaian kompetensi pegawai dengan bidang tugas sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Kesesuaian kompetensi dapat menimbulkan motivasi seorang pegawai dalam menempatkan kinerjanya. Oleh karena itu kompetensi seorang pegawai menjadi persyaratan yang utama yang harus dipenuhi dalam penentuan yang bersangkutan dalam jabatan di samping persyaratan lainnya.

Pemberian motivasi yang telah diterapkan PT Rutan ditingkatkan sehingga pengaruh terhadap kemauan dan kesadaran pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat ditingkatkan melalui kinerja pegawai yang dicapai. Tentunya ini akan berimplikasi terhadap tercapainya visi dan misi dari PT Rutan itu sendiri.

Perubahan lingkungan yang cepat dan tuntutan kualitas pelayanan dari

masyarakat memerlukan motivasi dari pegawai untuk lebih profesional dan lebih baik lagi dalam menangani tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka penelitian ini memakai judul sebagai berikut: **“Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Rutan Surabaya”**.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Rutan Surabaya?
2. Apakah Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Rutan Surabaya?
3. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT Rutan Surabaya?

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Rutan Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Rutan Surabaya.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT Rutan Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperoleh informasi dalam memecahkan persoalan yang ada di lingkup PT Rutan Surabaya khususnya tentang Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Rutan Surabaya agar dapat diambil kebijakan yang cepat dan tepat.

Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Bagi peneliti yang lain dapat dijadikan sebagai bahan komparasi dalam mengkaji permasalahan-permasalahan yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Spencer (1993:9) pengertian kompetensi atau kemampuan adalah “karakteristik dasar yang dimiliki seseorang, yang memiliki hubungan sebab akibat dengan standar acuan yang efektif dan/atau performa yang lebih baik dalam melaksanakan tugas atau dalam situasi tertentu.”

Kendala dalam penyusunan standar kompetensi adalah pada kesulitan menterjemahkan kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas, sebab nanti yang dihasilkan adalah kompetensi yang masih sangat umum belum bisa mencerminkan kompetensi yang spesifik yang bisa membedakan

masing-masing jabatan. Dengan demikian ada kesan standar kompetensi yang disusun hanya standar kompetensi umum.

Menurut Spencer (1993:9-11) ada 5 (lima) tipe dari karakteristik kompetensi yaitu:

1. Alasan. Berbagai hal seseorang secara konsisten berfikir tentang atau menginginkan yang menyebabkan tindakan. Alasan-alasan “mengarahkan, langsung dan memilih” perilaku terhadap tindakan-tindakan atau tujuan-tujuan dan menjauh dari lainnya. Contoh: Mendorong-prestasi masyarakat secara konsisten yang menyebabkan tantangan tujuan untuk mereka sendiri, menjalankan tanggungjawab pribadi karena memenuhi mereka dan menggunakan umpan balik untuk melakukan secara lebih baik.
2. Sifat. Karakteristik fisik dan tanggapan konsisten terhadap keadaan dan informasi. Contoh: Waktu untuk bereaksi dan penglihatan baik adalah sifat fisik kemampuan dari pilot tempur.
3. Konsep diri. Sikap masyarakat, nilai-nilai atau gambaran diri. Contoh: Keyakinan diri, kepercayaan masyarakat bahwa mereka dapat menjadi efektif hampir pada situasi apapun adalah bagian dari konsepnya masyarakat atau diri sendiri.
4. Pengetahuan. Informasi seseorang mempunyai bidang isi yang spesifik. Contoh: suatu pengetahuan ahli bedah dan

syaraf dan otot pada tubuh manusia.

5. Kemampuan (keahlian). Kemampuan untuk melakukan suatu tugas fisik tertentu atau mental. Contoh: Keterampilan dokter gigi secara fisik untuk menambal satu gigi tanpa merusak syaraf, kemampuan programmer untuk komputer untuk mengorganisasi 50.000 bentuk kode order urutan tugas.

Setiap tipe atau tingkatan kompetensi berpengaruh terhadap perencanaan sumber daya manusia. Pengetahuan dan keahlian cenderung lebih kelihatan sedangkan konsep diri, sifat dan alasan cenderung lebih tersembunyi dan tersentral pada pribadi seseorang. Pengetahuan dan keahlian yang nampak relatif lebih mudah untuk dikembangkan.

Pelatihan adalah cara yang paling efektif untuk menjamin kemampuan para pegawai. Alasan dan sifat adalah dasar dari kepribadian yang sulit untuk dinilai dan dikembangkan.

Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1986) yang disampaikan oleh Hartati (2005) motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada dalam diri seseorang akan mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita

(2000:28) motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi seseorang tergerak atau terdorong untuk berbuat sesuatu. Dengan demikian, motivasi dapat dipandang sebagai motor yang menimbulkan energi dalam diri seseorang dan dengan energi tersebut seseorang dapat berbuat sesuatu.

Motivasi dipengaruhi tiga faktor, yaitu pertama faktor individual. Faktor ini didasarkan bahwa setiap orang mempunyai kualitas yang unik dan berbeda dalam kecerdasan, kemampuan, sikap, dan kebutuhan. Pengaruh internal datang dari individu dalam bentuk kebutuhan-kebutuhan dasar, kebutuhan-kebutuhan mental, karakteristik, pemicu perilaku, dan sikap. Kekuatan internal ini mempengaruhi pikirannya, yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut.

Pengaruh eksternal akan menyebabkan perubahan atas perilaku seseorang, karena adanya kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor extern yang dikendalikan oleh pimpinan.

Kedua, faktor pekerjaan yang meliputi pola pekerjaan, besar tantangan yang terdapat pada pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang bersifat rutin akan terasa membosankan dan tidak menyenangkan bagi beberapa pegawai, lain dengan pekerjaan yang cukup menantang, dapat dinikmati oleh yang mengerjakannya, dan bisa

dibanggakan.

Faktor terakhir adalah suasana kerja, aspek-aspek yang perlu diperhatikan diantaranya hubungan dengan rekan dalam kelompok kerja atau organisasi, kondisi kerja, kebijakan instansi, peraturan dan tata tertib, penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab. Interaksi dari ketiga faktor ini menghasilkan dorongan motivasional pada setiap individu dalam organisasi atau instansi.

Menurut Vroom dalam Davis and Newstrom (2005 : 148) menjelaskan bahwa motivasi adalah hasil interaksi dari 3 faktor yaitu : seberapa besar seorang pegawai menyukai imbalan (*valensi*), persepsi pegawai tersebut tentang kemungkinan bahwa upaya yang dilakukan akan menimbulkan prestasi yang diharapkan (harapan) dan perkiraan bahwa prestasi yang dihasilkan akan menghasilkan perolehan imbalan sesuai dengan harapan-harapan yang ada dalam diri pegawai (*instrumentalitas*).

Secara psikologis, hal sangat penting yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin adalah mampu mempengaruhi pegawainya agar mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab. Beberapa alasannya antara lain:

1. Karyawan harus didorong untuk bekerja sama dalam organisasi.
2. Karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerja dan berusaha sesuai dengan tuntutan kerja.
3. Motivasi karyawan merupakan aspek yang sangat penting

dalam memelihara dan mengembangkan SDM dalam organisasi.

Hasil penelitian Mc.Clelland (1961), Murray (1957), Miler dan Gordon (1970) serta Mangkunegara (2000) sebagaimana yang dikutip oleh Hartati (2005) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Menurut Maslow dalam (Robbins, 2005 : 199), terdapat empat dimensi inti motivasi kerja, antara lain :

1. Merasa aman dengan gaji yang diterima setiap bulan
2. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan
3. Berpartisipasi mengemukakan pemikiran dalam penentuan metode dan penentuan prosedur kerja
4. Mendapat pengakuan dan penghargaan dari atasan

Memperhatikan teori dan konsep yang telah dikemukakan sebelum ini, dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu tenaga yang terdapat dalam diri pegawai yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku untuk meningkatkan kinerja unggul.

Pada dasarnya kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap

pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Kinerja Sumber Daya Manusia merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Kusriyanto yang dikutip oleh Mangkunegara (2005b:9) definisi kinerja adalah: "Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)". Menurut Mangkunegara (2005b:67) bahwa pengertian kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah: "Hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Mitchell dan Larson (2005 : 23) mengatakan bahwa "Kinerja menunjukan pada suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu suatu hasil kerja. Persoalan mutu ini berkaitan dengan baik buruknya hasil yang dikerjakan oleh pegawai. Bila perilaku pegawai memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standart atau kriteria yang ditetapkan organisasi, maka prestasi kerjanya tergolong baik. Sebaliknya bila perilaku pegawai memberikan hasil pekerjaan yang kurang atau tidak sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi, maka kinerjanya tergolong kurang baik".

Berbeda yang dikemukakan oleh

Hasibuan (2004 : 105), bahwa “Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kemampuan, kedisiplinan, kesungguhan kerja dan hasil kerja pegawai”.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Davis dalam Mangkunegara (2005b:13) merumuskannya sebagai berikut:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$
$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$
$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Menurut Bernardin dan Russel (2004 : 105), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja, diantaranya adalah :

1. Karyawan menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan
2. Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya
3. Karyawan dalam bekerja peduli dengan penggunaan biaya secara efektif
4. Karyawan mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan dari atasan

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan dilandasi oleh metode keilmuan. Sugiyono, (2007:197) mengemukakan metode keilmuan merupakan gabungan antara

pendekatan rasional dan empiris.

Pendekatan rasional memberikan kerangka berfikir yang koheren dan logis, pendekatan empiris memberikan kerangka pengujian dalam memastikan suatu kebenaran. Rancangan penelitian merupakan pedoman langkah-langkah yang diikuti oleh peneliti dalam melakukan penelitian, sekaligus merupakan langkah antisipasi berbagai hambatan terlaksananya penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode korelasional. Metode korelasional merupakan salah satu dari jenis jenis metode penelitian. Metode korelasional merupakan kelanjutan metode deskriptif. Pada metode deskriptif, data dihimpun, disusun secara sistematis, faktual dan cermat, namun tidak dijelaskan hubungan diantara variabel, tidak melakukan uji hipotesis atau prediksi. Pada metode korelasional, hubungan antara variabel diteliti dan dijelaskan. Hubungan yang dicari ini disebut sebagai korelasi. Jadi, metode korelasional mencari hubungan di antara variabel-variabel yang diteliti. Tujuan metode korelasi yaitu untuk meneliti sejauh mana variabel pada satu vektor yang berkaitan dengan variasi pada faktor lainnya. Jika pada metode ini, hanya dua variabel yang dihubungkan, maka disebut korelasi sederhana dan jika lebih dari dua variabel dihubungkan disebut korelasi berganda.

Pada metode ini, pencarian hubungan (korelasi) antara dua variabel menggunakan koefisien korelasi atau koefisien determinasi (Sugiyono, 2007:203)

Populasi dalam penelitian ini adalah PT Rutan yang keseluruhan berjumlah 256 orang. Penelitian ini menggunakan sensus karena seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Kompetensi (X1) adalah kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang relevan dengan bidang tugas.

Pengetahuan (X1.1) adalah ilmu yang dimiliki seorang karyawan di PT Rutan Surabaya berupa wawasan yang berbentuk ilmu sosial, ilmu falak dan lain sebagainya.

Keterampilan (X1.2) adalah kemampuan yang dimiliki seorang karyawan PT Rutan Surabaya secara teknis operasional dan non teknis operasional.

Motivasi Kerja (X2) adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Pemenuhan Kebutuhan Fisik (X2.1) yaitu kebutuhan sarana kerja dan prasarana kerja.

Pemenuhan Kebutuhan Rasa Aman (X2.2) yaitu kebutuhan akan kepastian kenaikan gaji berkala dan obyektifitas penilaian.

Pemenuhan Kebutuhan Sosial (X2.3) yaitu kebutuhan akan hubungan interpersonal di dalam unit organisasi maupun dengan personil unit organisasi lain.

Pemenuhan Kebutuhan Penghargaan Diri (X2.4) yaitu kebutuhan akan pemberian pujian terhadap hasil kerja, penerimaan tanggungjawab pekerjaan dari atasan, pemberian pendelegasian tugas dan kepastian promosi berdasarkan prestasi.

Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X2.5) yaitu kebutuhan tentang kesempatan pengembangan inisiatif, kesempatan mengembangkan kreativitas dan kesempatan pengembangan potensi diri.

Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kuantitas Hasil Kerja (Y.1) yaitu hasil yang diperoleh selama bekerja.

Kualitas Hasil Kerja (Y.2) yaitu mutu hasil kerja yang telah diperoleh selama bekerja.

Ketepatan Waktu (Y.3) yaitu waktu yang ditetapkan selama penyelesaian pekerjaan.

Kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Rutan dibagikan pada saat jam kerja namun dapat dikumpulkan satu hari sesudahnya setelah kuesioner tersebut telah diisi. Sedangkan untuk wawancara dapat dilaksanakan pada saat istirahat.

Untuk penelitian dengan menggunakan dokumen dapat dilakukan pada saat jam kerja. Penelitian ini mengambil tempat di kantor PT Rutan, Jl Ikan Dorang Surabaya.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sensus*. Secara aktual sampel yang memenuhi syarat untuk dijadikan penelitian sebanyak 200 responden, dimana sisanya sebanyak 34 lembar kuesioner belum terisi secara lengkap, 16 lembar kuesioner dalam kondisi kosong atau tidak terisi semuanya dan 6 lembar kuesioner tidak kembali atau hilang.

Hasil perhitungan menunjukkan F_{hitung} sebesar 5752,283 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hasil analisis: $F_{hitung} (5752,283) > F_{tabel} (3,00)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesesuaian kompetensi pegawai dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Rutan Surabaya. Hipotesis pertama yang diajukan terbukti kebenarannya.

Hasil perhitungan analisis uji t_{hitung} untuk variabel kesesuaian kompetensi (X_1) adalah sebesar 53,319 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hasil analisis: $t_{hitung} (53,319) > t_{tabel} (1,972)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kesimpulan

Disimpulkan bahwa kesesuaian kompetensi pegawai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rutan Surabaya.

Hasil perhitungan analisis uji t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebesar

71,605 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hasil analisis: $t_{hitung} (71,605) > t_{tabel} (1,972)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rutan Surabaya. Dengan demikian hipotesis 2 yang diajukan terbukti kebenarannya.

Hasil perhitungan *koefisien determinasi* (β) diketahui sebagai berikut:

Koefisien determinasi (β) untuk variabel kesesuaian kompetensi (X_1) sebesar 0,519 atau 51,9%.

Koefisien determinasi (β) untuk variabel motivasi kerja pegawai (X_2) sebesar 0,697 atau 69,7%.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka kontribusi yang terbesar terhadap kinerja karyawan PT Rutan Surabaya adalah motivasi kerja pegawai yaitu sebesar 69,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT Rutan Surabaya. Dengan demikian hal ini mendukung hipotesis ketiga.

Diantara variabel kesesuaian kompetensi dan motivasi kerja yang telah diketahui bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai. Hal tersebut dapat diketahui nilai koefisien determinasi (β) sebesar 69,7%. Nampaknya bukan sesuatu yang baru dalam arti memang sewajarnya terjadi

sebab motivasi bagi karyawan merupakan alat pendorong yang sangat tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Seperti yang diungkapkan Zainun (1986) bahwa motivasi dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditunjukkan kepada pengarah an potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan dan menumbuhkan tugas-tugas perorangan maupun kelompok dalam organisasi. Untuk kesesuaian kompetensi pegawai masih belum memiliki pengaruh yang lebih dominan karena karakteristik budaya dalam organisasi publik atau pegawai negeri sipil masih terlihat pelaksanaan promosi atau pemberian tugas terkadang belum didasarkan pada kompetensi yang dimiliki pegawai tetapi boleh jadi didasarkan pada hal-hal lain seperti kedekatan dan sebagainya.

Hasil analisis uji F dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 5752,283 > dari F_{tabel} yang sebesar 3,00 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesesuaian kompetensi pegawai dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Rutan Surabaya. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan terbukti kebenarannya.

Hasil perhitungan analisis uji t_{hitung} untuk variabel kesesuaian kompetensi (X_1) adalah sebesar 53,319 > t_{tabel} (1,972) maka H_0 ditolak dan H_a diterima,

sehingga dapat disimpulkan bahwa kesesuaian kompetensi pegawai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT Rutan Surabaya. Hasil perhitungan analisis uji t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 71,605 > t_{tabel} (1,972) maka H_0 ditolak dan H_a , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rutan Surabaya. Dengan demikian hipotesis 2 yang diajukan terbukti kebenarannya.

Kontribusi yang terbesar terhadap kinerja karyawan PT Rutan Surabaya adalah motivasi kerja pegawai yaitu sebesar 69,7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh dominan terhadap kinerja PT Rutan Surabaya. Dengan demikian hipotesis ketiga terbukti kebenarannya.

Saran

Untuk sarannya, PT Rutan Surabaya perlu memperhatikan kesesuaian kompetensi pegawai dalam menunjang pekerjaan, karena kesesuaian kompetensi pegawai memberikan pengaruh yang signifikan tetapi masih relatif kecil, sehingga perlu ditingkatkan secara berkesinambungan guna meningkatkan kinerja yang lebih optimal. Perubahan lingkungan yang cepat dan tuntutan kualitas layanan dari masyarakat memerlukan kompetensi pegawai yang lebih profesional dan lebih baik.

Pemberian motivasi yang telah diterapkan oleh pimpinan PT Rutan Surabaya agar dipertahankan dan ditingkatkan lagi sehingga pengaruh terhadap kemauan dan kesadaran pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dapat meningkat melalui kinerja pegawai. Hal ini akan berimplikasi terhadap tercapainya tujuan PT Rutan Surabaya.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Gibson, James L. 1996. *Organizations*. Eight edition, Richard D. Irwin Inc, terjemahan Nunuk Adiarni. Jakarta: Penerbit Bina Putra Aksara.
- Gitosudarmo dan Sudita. 2000. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hartati, Iswahyu. 2005. Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. *Eksekutif*, 2 (1):63-80. Surabaya: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005a, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya 2005b. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Manullang, AMH., Marihot. 2006. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Ma'rifah, Dewi. 2005. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur. Studi Pengembangan Sumber Daya Alam Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Nazir, Moh. 1999. *Metode Pelatihan*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah nomor 100/2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Jakarta.
- Rahayu, Sri. 2005. *SPSS Versi 12.00 Dalam Riset pemasaran*. Bandung: Penerbit CV. Alfa Beta.
- Reksohadiprojo dan Handoko, T., Hani. 1986, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Robbin, Stephen P.1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Alih bahasa: Hadyana Pujaatmaka*. Jakarta: Penerbit Prenhallindo.

- Rokhimah, Innayah. 2007. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Summit Oto Finance di Cabang Lampung. *Digital Lybrary*, Lampung: Lampung University Library.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Spencer, Jr., M., Lyle and Spencer, M., Signe. 1993. *Competence at Work*. Penerbit John Wiley and Sons, Inc.
- Sudjana. 1992. *Teknik Analisis Regresi dan korelasi Bagi Para Peneliti*. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Sugiyono. 1994. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit CV. Alfa Beta.
- Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Edisi Pertama. Cetakan I. Jakarta: Penerbit Prenada Media.