

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK BJB CABANG CIREBON

Retina Sri Sedjati^a, Abdul Qodir^b, Afiet Meidy Reksiana^c

^a Program Studi Manajemen, STIE Cirebon, retinasrisedjati@gmail.com

^b Program Studi Manajemen, STIE Cirebon, abdulqodir@stiecirebon.ac.id

^c Program Studi Manajemen, STIE Cirebon, afiat.meidy.reksiana@gmail.com

ABSTRACT

This main indicators to know the influence of competence and motivation on employee performance in bank **bjb** Branch Cirebon. The purpose of this study to determine the extent of positive influence competence and motivation on employee performance. The type of research used in this study is explanatory research. This research was conducted on employees of bank **bjb** Branch Cirebon with a population of 60 responden. The method used is quantitative research method. This study uses instrument test and multiple regression analysis. As for data processing using SPSS Versi 20 For Windows. Based on the result of this study variable competence has influence in employee performance, motivation has influence in employee performance and simultaneously competence and motivation also influence the employee performance of bank **bjb** Branch Cirebon. Judging from the value t_{hitung} the both variables are greater than the value of t_{table} and the significance value is much smaller than 0,05. While the result value of F_{hitung} of the both independent variables greater than the value F_{table} ($34.362 > 3.159$) with a probability smaller than 0,05 ($0,000 < 0,05$). The result obtained coefficient of Adjust R Square equal to 0,533. This means that 53,3% of variation of ups and downs of employee performance caused by competence and motivation variables. While the remaining 46,7% was caused by other factors not analyzed in the model used in the study.

Keywords: Competence; Motivation; and Employee Performance

ABSTRAK

Indikator utama untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada bank **bjb** Cabang Cirebon. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh yang diberikan variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatory research. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai bank **bjb** Cabang Cirebon dengan populasi sebesar 60 responden. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan uji instrumen dan analisis regresi berganda. Sedangkan untuk olah data dengan menggunakan program SPSS Versi 20 For Windows. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan secara bersama-sama (simultan) kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bank **bjb** Cabang Cirebon. Dilihat dari nilai t_{hitung} kedua variabel lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0,05. Sedangkan hasil nilai F_{hitung} dari kedua variabel bebas lebih besar dari nilai F_{tabel} ($34.362 > 3.159$) dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil diperoleh angka koefisien dari Adjust R Square sebesar 0,533. Hal ini berarti 53,3% variasi perubahan naik turunnya kinerja pegawai disebabkan perubahan variabel kompetensi dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 46,7% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam model yang digunakan dalam penelitian

Kata Kunci: Kompetensi; Motivasi Kerja; dan Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Pada era globalisasi seperti sekarang ini persaingan semakin kompetitif, maka diperlukan sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Peranan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat penting dalam upaya untuk mengarahkan dan merumuskan kebijakan yang akan diambil oleh suatu perusahaan (Wahyuningsih et al, 2013). Kemampuan sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, merupakan salah satu faktor penting untuk mendukung efektifitas dan efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk mendapatkan posisi dan kondisi yang menguntungkan. Kondisi seperti ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang ada.

Pencapaian tujuan suatu perusahaan akan terlihat dari bagaimana cara pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Ashari et al (2014: 4) mengemukakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai (job performance) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena keterampilan pegawai dan kreativitas yang dimilikinya sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Apabila kinerja pegawai tidak bagus, maka akan menghambat kelancaran kegiatan perusahaan dan juga akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi menurut Spencer and Spencer (1993: 9) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu. Kompetensi menggambarkan tingkat

pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara efektif dan efisiensi.

Peran kompetensi seseorang akan mempengaruhi anggota organisasinya dalam mencapai tujuan organisasi, agar pegawai memiliki kesamaan visi dan misi yang hendak dicapai, memiliki rasa keterlibatan terhadap pekerjaan. Dengan tingginya rasa keterlibatan pegawai terhadap misi Intsitusi atau organisasi, dalam kondisi normal (*ceteris paribus*), maka pegawai tersebut akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasibuan (2012: 154) mengatakan motivasi seorang pegawai akan menjadi daya dorong untuk mempunyai rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian maka Motivasi akan menjadi daya dorong atau rangsangan bagi pegawai untuk memiliki kinerja pegawai. Disamping motivasi yang tinggi, kompetensi merupakan proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok orang dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu dan dalam situasi tertentu, maka sebenarnya ada faktor lain yang dapat menjadi daya dorong kinerja pegawai adalah faktor kompetensi dan motivasi.

Menurut Simanjuntak (2005: 22) yang menyatakan kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Sedangkan Rivai (2004: 31) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Dari penjelasan tersebut berarti bila pegawai memiliki kompetensi di bidangnya maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif. Demikian pula bila motivasi kerja karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerjanya.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2006: 41). Mengacu pada pernyataan di atas dengan memilih ukuran dari kinerja berupa hasil, maka indikator dari kinerja ini adalah (1) Kualitas kerja : Kualitas kerja yang dimaksud adalah kualitas kerja yang mengacu pada penyelesaian tugas secara baik dan benar serta telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, akurasi kerja atau margin kesalahan yang dilakukan terutama pada saat melakukan pekerjaannya dan melakukan kiat-kiat tertentu untuk meminimalisir terjadinya kesalahan pekerjaan. (2) Kuantitas kerja: Kuantitas kerja yang dimaksud adalah kuantitas kerja atau jumlah produksi atau hasil kerja. (3) Kehadiran dan ketepatan waktu: Kehadiran dan ketepatan waktu kerja yang dimaksud adalah bagaimana karyawan datang tepat waktu ketika masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan, serta disiplin dalam menjalankan jam kerjanya. (4) Tanggung jawab: Tanggung jawab kerja yang dimaksud adalah bertanggung jawab sepenuhnya terhadap semua pekerjaan yang telah ditentukan pada masing-masing bagian, serta memberikan pelayanan prima.

Tinjauan Pustaka

A. Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer (1993:9) dalam usaha untuk menjelaskan modal kinerja yang superior berbasis kompetensi. Spencer dan Spencer mengutip sebagai berikut: *“A competency is an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job situation. Underlying characteristic means the competency is fairly deep and enduring part of a person’s personality and can predict behavior in a wide variety of situation and job task.*

Causally related means that a competency cause or predict behavior and performance. Criterion-referenced means that the competency actually predicts who does something well or poorly, as measured on a specific criterion or standard.”

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri individu yang dapat memprediksikan perilaku dan kinerja dalam situasi dan pekerjaan, juga memiliki kriteria pembeda yang digunakan untuk memprediksi mana yang berkinerja tinggi dan mana yang berkinerja rendah.

B. Motivasi Kerja

Menurut Fred Luthans (2011:85) dalam buku *International Management Culture, Strategy and Behavior* menjelaskan bahwa *Motivation is a psychological process through which unsatisfied wants or needs lead to drives that are aimed at goals or incentives.”*

Definis diatas menjelaskan bahwa motivasi merupakan sebuah proses psikologi dimana rasa ketidakpuasan pada kebutuhan ataupun keinginan yang ada sehingga berusaha untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

C. Kinerja

Menurut Rivai (2005:14) pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

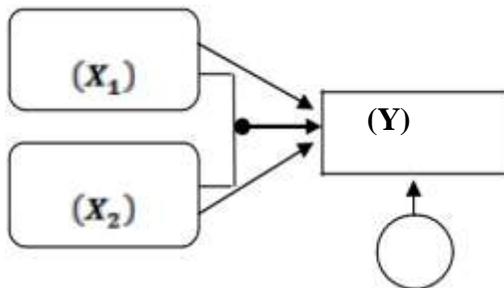
Penelitian Terdahulu

Kristina Nugi Keran (2010) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan,

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kompetensi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif, Sebaliknya variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sri Wahyuni (2016) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Pustakawan terhadap Produktivitas Kerja, Masih kurangnya kompetensi yang dimiliki dan motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh Positif Signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di bank **bjb** Cabang Cirebon.
- H2 : Terdapat pengaruh Positif Signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di bank **bjb** Cabang Cirebon.
- H3 : Terdapat pengaruh Positif Signifikan Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai di bank **bjb** Cabang Cirebon.

Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode explanatory research adalah metode penelitian yang

menggambarkan hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana satu variabel ditentukan oleh efek dari variabel lain. Pendekatan yang digunakan adalah korelasional. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu kompetensi dan motivasi serta satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di bank **bjb** Cabang Cirebon dan waktu penelitian selama 3 bulan dari bulan Oktober 2017 sampai dengan bulan Desember 2017. Adapun data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data primer yang terdiri dari data yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

C. Populasi Penelitian

Dalam suatu penelitian diperlukan penentuan populasi yang menjadi wilayah generalisasi untuk obyek penelitian. Sugiyono (2013: 49) menyatakan bahwa: populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai bank **bjb** Cabang Cirebon dengan besarnya populasi sebanyak 60 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

Pengambilan data dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung merupakan survei yang dilakukan oleh peneliti secara langsung pada obyek penelitian di lapangan. Pengamatan langsung dapat berbentuk kuesioner (angket).

Data primer diperoleh melalui survei primer dalam bentuk pengisian angket secara perorangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey, sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian verifikatif yaitu jenis penelitian untuk menguji hipotesis. Melalui metode ini ingin diketahui hubungan antara kompetensi dan motivasi dengan kinerja pegawai di bank **bjb** Cabang Cirebon.

E. Metode Analisis

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan melihat apakah asumsi-asumsi yang mendasari formula OLS (*Ordinary Least Square*) tes terpenuhi atau tidak dengan kriteria uji yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut :

- a. Uji Asumsi Normalitas
- b. Uji Asumsi Multikolinearitas
- c. Uji Asumsi Heterokedastisitas

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

X₁ : Kompetensi

X₂ : Motivasi Kerja

e : Faktor Pengganggu

a : konstanta

Y : Kinerja Pegawai

b₁, b₂ : Koefisien regresi linear masing-masing variabel

3. Uji Hipotesis

- Uji statistik F. Uji signifikansi simultan bertujuan untuk mengetahui

pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

- Uji Statistik T. Uji beda *t-test* digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari regresi tersebut tidak bias, diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolinieritas (untuk regresi linear berganda) dan uji heteroskedastisitas. Pada penelitian ini ketiga asumsi yang disebutkan diatas tersebut diuji karena variabel independen yang digunakan pada penelitian ini lebih dari satu (berganda). Semua tahapan pengujian tersebut dilakukan dengan bantuan *Software SPSS IBM Statistics 20*.

1. Uji Asumsi Normalitas

Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi, apabila model regresi tidak berdistribusi normal maka kesimpulan dari uji F dan uji t masih meragukan, karena statistik uji F dan uji t pada analisis regresi diturunkan dari distribusi normal. Pada penelitian ini digunakan uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas model regresi.

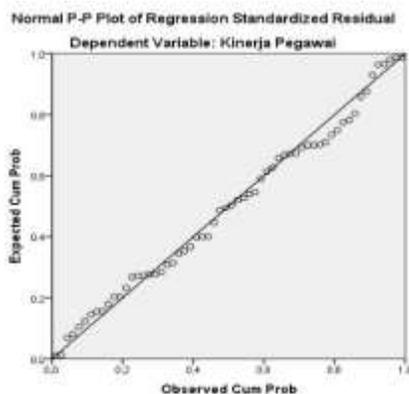
Tabel 4.21
Hasil Pengujian Asumsi Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std.	,29841850
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-,049
Kolmogorov-Smirnov Z		,545
Asymp. Sig. (2-tailed)		,928

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel 4.21 dapat dilihat nilai probabilitas (Asymp.sig.2-tailed) yang diperoleh dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,928. Karena nilai probabilitas pada uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (0.05), maka disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Secara visual gambar grafik normal probability plot dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut.



Grafik diatas memperkuat kesimpulan bahwa model regresi yang diperoleh berdistribusi normal, dimana sebaran data persis berada disekitar garis diagonal.

2. Uji Asumsi Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi tidak ada yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai variance inflation factors (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel independen.

Tabel 4.22
Hasil Pengujian Asumsi
Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Kompetensi	,697	1,436
Motivasi	,697	1,436

a. Dependent Variable:
Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 4.22 diatas menunjukkan tidak ada korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel independen, dimana nilai VIF dari kedua variabel independen masih lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan tidak

terdapat gejala multikolinieritas diantara kedua variabel independen.

3. Uji Asumsi Heterokedastisitas

Tujuan dari uji hetero skedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas digunakan uji rank Spearman, yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (error). Apabila ada nilai korelasi yang signifikan pada tingkat kekeliruan 5%, mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas. Pada tabel 4.23 berikut dapat dilihat nilai signifikansi koefisien korelasi variabel independen terhadap nilai absolut dari residual.

Gambar 4.23
Hasil Pengujian Asumsi
Heterokedastisitas
Correlations

			Absolut Residual
Spearman' Correlation			-,171
s rho	Kompetensi	Coefficient Sig. (2-tailed)	,192
		N	60
	Motivasi	Correlation	-,220
		Coefficient	
Sig. (2-tailed)			,092
N			60

Berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh seperti disajikan pada tabel 4.23 diatas memberikan suatu indikasi bahwa nilai residual yang muncul dari persamaan regresi mempunyai varians yang homogen (tidak terjadi heteroskedastisitas). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi korelasi kedua variabel independen dengan nilai absolut residual masih lebih besar dari 0,05.

B. Uji Regresi Linier Berganda

Guna mengetahui bentuk hubungan fungsional antara kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai digunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS 20 for windows*, diperoleh hasil regresi sebagai berikut.

Tabel 4.24
Hasil Analisis regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	,2570	,390		,660	,512
Kompetensi	,605	,116	,558	5,231	,000
Motivasi	,224	,089	,269	2,521	,015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji F untuk Kelayakan Model

Uji F bertujuan untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu model regresi, yang dijelaskan menggunakan analisis varian (*analysis of variance* = ANOVA) (Ghozali, 2013). Hasil kelayakan model diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.28
Tabel ANOVA untuk Pengujian Secara Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,385	2	3,192	34,632	,00 ^b
Residual	5,254	57	,092		
Total	11,639	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Berdasarkan hasil pengolahan seperti yang terdapat pada tabel 4.28 dapat dilihat nilai Fhitung sebesar 34,632 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Kemudian nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat bebas 2 dan 57 adalah 3,159. Karena F hitung (34,632) lebih besar dari Ftabel (3,159), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada bank **bjb** Cabang Cirebon.

1. Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Terlihat pada kolom *Standardized Coefficients* terdapat nilai sig 0,00. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas

0,05 atau nilai $0,00 < 0,05$, maka Ha diterima, kompetensi mempunyai t hitung yakni 5,231 dengan t tabel = 2,002. Jadi t hitung > t tabel dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Terlihat pada kolom *Standardized Coefficients* terdapat nilai sig 0,015. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,0015 < 0,05, maka Ha diterima, motivasi kerja mempunyai t hitung yakni 2,521 dengan t tabel = 2,002. Jadi t hitung > t-tabel dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Terlihat nilai F hitung sebesar 34,632 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Kemudian nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat bebas 2 dan 57 adalah 3,159. Karena F hitung (34,632) lebih besar dari F tabel (3,159), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah diuji dan terbukti bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di bank **bjb** Cabang Cirebon. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh melalui hasil pengolahan

menggunakan *software SPSS 20 for windows* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.29
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 ^a	,549	,533	,30361

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel 4.29 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0,549. Koefisien determinasi sebesar 0,549 menunjukkan bahwa 54,9% perubahan kinerja pegawai pada bank **bjb** Cabang Cirebon disebabkan secara simultan oleh kompetensi dan motivasi kerja. Dengan kata lain kompetensi dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh sebesar 54,9% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 45,1% merupakan pengaruh faktor lain di luar kompetensi dan motivasi kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar pegawai pada bank **bjb** Cabang Cirebon sudah kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Para pegawai sudah sudah memiliki kompetensi. Kompetensi terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bank **bjb** Cabang Cirebon, dimana semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.
2. Sebagian besar pegawai pada bank **bjb** Cabang Cirebon sudah memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bank **bjb** Cabang Cirebon, dimana

semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bank **bjb** Cabang Cirebon. Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh sebesar 53,3% terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan, Jakarta, Gramedia
- Ashari, Muhammad. Apriatni & Prabawani, Bulan. 2014, *The Effect Of Training and Work Motivation to Employee Performance PT. Nasmoco Pemuda Semarang*. Diponegoro Journal of Social and Politic, 3 (4), 1-10
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Manajemen Penelitian*. (Cetakan 11). Jakarta : PT. Rineka Cipta Bungin, Burhan, HM. 2010. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Bachrun, Saifuddin, 2011. *Menyusun Struktur dan Skala Gaji*. Jakarta : Penerbit PPM.
- Barker,C. Pistrang, N & Elliot, R. 2016. *Research Methods in Clinical Psychology*.(3rd ed.). John Wiley & Sons, LTD, The Atrium, Southern Gate, Chichester, West Sussex, PO19 8SQ, UK.
- Cooper, D.R., dan Schindler,P.S., 2011 *Metode Riset Bisnis*. (Budijanto, Djunaedi, D.,Sihombing, D, Trans). Jakarta : PT Media Global Edukasi. (Original Work diterbitkan tahun 2011).
- Davis, Keith and John W. Newstrom. 1997. *Human Behavior at Work Organizational Behavior*. Mc

- Graw-Hill. Series In Management.* New Delhi.
- Dessler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi kesepuluh jilid 1 Jakarta: PT. Indeks 2006.
- Febiningtyas & Ekaningtyas, 2014, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan di Unit Kerja Daerah di Kabupaten Tulungagung, Skripsi, Tulungagung.*
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (edisi ketujuh). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, 2005. *SPSS Versi 16 Mengolah Data Statistik Secara Profesional.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat..
- Marihot. T. E. Hariandja 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai).* Cetakan kelima. Jakarta: Grasindo.
- Herman Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Hill Charles W.L ; Jones Gareth R, 2008. *Strategic Management : an integrated approach* Boston. Houghton Mifflin Company.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis,* Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Juliati, Ati, 2012, *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon,* Skripsi, Cirebon.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2013. *Perilaku Organisasi,* Edisi Sembilan. Jakarta: Salemba Empat,
- Kusnadi, 2003, *Teori dan Manajemen Konflik,* Malang : Taroda.
- Kunandar, 2009. *Penelitian Tindakan Kelas.* Jakarta: Rajawali Press.
- Luthans, Fred, 2011. *International Management Culture Strategy and Behavior.* New York: Mc Graw Hill Book.
- Mangkunegara, 2009. *Evaluasi Kinerja Manajemen.* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa. 2013. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif,* Cetakan Keempat Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nazir, Moh, 2011. *Metode Penelitian.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Newstrom, John W., Davis, Keith, 2007. *Perilaku dalam Organisasi.* Edisi Ke tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Nugi Keran, Kristina, 2010, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang,* Tesis, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Ghalia Indonesia, Bogor.
- Rivai, Veithzal, 2005, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi,* Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Veithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,* dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P, 2013, *Organizational Behavior*, New Jersey: Printice Hall International Inc.
- Stephen P.. dan Coultter, Mary, 2010, “*Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1*”. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Erlangga.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sekaran, Uma. 2009. *Research Methods For Business (Metodologi Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J, 2011, *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Spencer, Lyle M. Jr & Signe M. Spencer, 1993, *Competence at Work: Models for Superior Performen*. John Wiley & Sons. Inc.
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Jogjakarta (ID): Pustaka Pelajar.
- Sudjana, N, 2005, *Metoda statistik*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, 2013, *Statiska untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suherman, E. Dan Sikjaya, Y, 1990, *Evaluasi Pendidikan Matematika*. Bandung: Wijaya Kusumah.
- Sutrisno, Edy, 2012, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno. & Priansa, D, 2011, *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wahyuni, Sri, 2016, *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Pustakawan terhadap Produktivitas Kerja Pustakawan*, Tesis, Yogyakarta.
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ke empat, Rajawali Pers, Jakarta.