

# **PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) AREA MAKASSAR SELATAN**

**Haeril**  
**STIE ICHSAN SIDRAP**  
[Haerileril93@gmail.com](mailto:Haerileril93@gmail.com)

## **ABSTRAK**

*Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi berganda. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam lingkup PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan yang berjumlah 106 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan pengujian koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.*

## **I. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya, adalah merupakan proses perencanaan, penerimaan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasional. Untuk itu diperlukan suatu manajemen yang baik untuk mengatur sumber daya manusia tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Suatu perusahaan dapat maju ataupun hancur akibat kualitas dan tingkah laku sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten dibidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan atau keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), situasi (*situation*).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, antara lain dengan memberikan motivasi dan peningkatan kepuasan kerja kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Harus disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat. Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti ada jaminan “*economic security*” nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya, demikian pula pada perkembangan kariernya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Samsudin (2006:281) mengatakan motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan - tindakan tertentu.

Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (1995:196) “ Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.”.

Selain tingkat kompetensi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian sesuatu untuk memotivasi karyawan akan meningkatkan gairah kerja karyawan yang bersangkutan, sehingga pada akhirnya bisa memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan mengerahkan segenap kemampuannya, sehingga bisa mencapai hasil yang optimal dalam bekerja. Pencapaian hasil yang baik oleh seorang karyawan, bisa meningkatkan kepuasannya dalam bekerja. Perusahaan dengan lebih banyak karyawan yang terpuaskan cenderung memiliki kinerja yang tinggi dibanding pada perusahaan dengan lebih sedikit karyawannya yang terpuaskan.

Dalam kenyataannya, hampir semua perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang baik dari setiap karyawannya, sehingga bisa memberikan kontribusi bagi perusahaan. Terutama bagi perusahaan yang bergerak di barang dan jasa yang mengandalkan kontribusi langsung dari semua karyawannya. Seperti halnya kondisi yang ada pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan dengan jumlah karyawan 206 orang.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kelistrikan, melayani kebutuhan akan tenaga listrik untuk berbagai lapisan masyarakat Indonesia mulai dari industri hingga rumah tangga. Sebagai satunya-satunya perusahaan pemasok listrik di Indonesia, PT. PLN (Persero) berpegang teguh pada visi “Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani” memiliki tantangan sendiri bagi perusahaan PT. PLN (Persero).

Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Sementara PT. PLN (Persero) memiliki keterbatasan dalam memenuhi

peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. Program pembangkit 35.000 megawatt (MW) sampai saat ini masih dalam pengejaran penyelesaian hingga tahun 2019 sedangkan kebutuhan listrik masyarakat diperkirakan akan naik tiap tahunnya. (www.pln.co.id).

PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan merupakan lembaga penyedia jasa dan pelayanan jaringan listrik yang beroperasi langsung dibawah PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra & Sulbar. Melayani jasa jaringan listrik di 6 rayon kota Makassar yaitu Rayon Mattoangin, Rayon Panakkukang, Rayon Gowa, Rayon Takalar, Rayon Kalebajeng dan Rayon Malino dengan jumlah total 417.881 pelanggan (2017). Tugas PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan (AMKS) adalah untuk mendorong dan mendukung terlaksananya target PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra & Sulbar yang telah ditetapkan.

Namun dalam pelaksanaannya, PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi pelanggannya. Terlihat dari indikasi dilapangan, bahwa masih seringnya terjadi gangguan sehingga mengakibatkan pemadaman listrik, untuk itu PT. PLN (Persero) terus berupaya meningkatkan produktivitas pelayanannya dalam penyediaan tenaga listrik. Melihat masih banyaknya keluhan - keluhan dari pelanggan mengenai pelayanan listrik selama ini.

Dapat dilihat dari Aplikasi Pengaduan dan Keluhan Terpadu (APKT) melalui call center 123, unit Rayon Panakkukang untuk bulan April, Mei hingga Juni 2017 yang menjadi penyebab adanya keluhan pelanggan berupa pemadaman listrik yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1 Aplikasi Pengaduan dan Keluhan Terpadu (APKT)

Kelompok	Kode Padam	Jenis Gangguan	Total Gangguan April	Total Gangguan Mei	Total Gangguan Juni
SR/APP	01b	MCB Rusak	3	26	50
	03	SR Putus	24	20	86
	07	Kerusakan Konektor	95	24	185
JUTR	11	NT Fuse Putus	1	24	50
	16	Penghantar TR Putus	0	24	4
	17	Kerusakan Konektor	0	24	0
GTD	21	Pelebur Tegangan Menengah Putus	2	24	12
Total Gangguan			125	166	387

Sumber : Aplikasi Pengaduan dan Keluhan Terpadu (APKT) 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa total gangguan dari bulan April hingga bulan Juni 2017 terus mengalami peningkatan gangguan penyebab pemadaman listrik di masyarakat. Kelompok gangguan SR/APP berupa gangguan lost kontak di atas rumah, lost

kontak di tiang serta penggantian konektor paling banyak mengalami peningkatan gangguan sehingga menyebabkan pemadaman listrik. Dari tabel tersebut dapat juga disimpulkan bahwa dalam 3 (tiga) bulan terakhir kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Area Makassar Selatan mengalami penurunan.

Unsur yang paling berperan penting dalam menyukseskan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya. Dalam hal ini, untuk mencapai misi PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan yang berkesinambungan yaitu kesejahteraan masyarakat khususnya dalam ketersediaan listrik secara merata, dan tetap mengusahakan perkembangan profit sebagai ciri perusahaan yang sehat, maka diperlukan tenaga kerja yang berkompeten dan handal.

Berbagai keluhan masyarakat yang muncul terkait dengan pemadaman bergilir, tingginya tarif dasar listrik, memperbesar tuntutan masyarakat sebagai konsumen akan pelayanan prima. Sumber daya manusia yang tepat dan memiliki kompetensi dibidangnya akan memberikan kinerja maksimal demi tercapainya kepuasan baik untuk pelanggan maupun perusahaan. Oleh karena itu, PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan perlu meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal tersebut menjadi sebuah tuntutan yang harus dipenuhi karena kinerja sumber daya manusia erat kaitannya dengan pencapaian kinerja perusahaan tersebut, maka upaya PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan perlu didukung oleh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap karyawan sebagai salah satu cara meningkatkan kinerja perusahaan.

Dalam penelitian ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan atau karyawan PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan, apakah karyawan merasa puas dengan kondisi gedung kantor, penempatan karyawan pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama, akankah berpengaruh pada motivasi dan kepuasan kerja dari karyawan tersebut dalam bekerja, karena karyawan rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani. Sampai saat ini masih ada karyawan rayon yang bekerja pada posisi yang sama lebih dari sepuluh tahun tanpa pernah dimutasi. Kalaupun ada pelaksanaan mutasi, yang dimutasi hanya tempat bekerja saja tanpa dibarengi mutasi jenis pekerjaannya.

Penelitian mengenai kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, baik pada instansi pemerintahan, perusahaan swasta, manufaktur, maupun pada perusahaan jasa yang bersifat nirlaba.

Alimuddin Syar (2014) dengan judul pengaruh kompetensi, motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Witel Sulawesi Selatan. Dalam penelitiannya kompetensi, motivasi dan fasilitas kerja secara parsial serta simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Muhammad Ali (2015) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Makassar. Wahyuddin (2012) dengan judul Analisis Kinerja Pegawai Bidang Pemberitaan pada LPP TVRI Sulawesi Selatan, Metode penelitian menggunakan analisis regresi berganda mengemukakan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul: "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan", dengan rumusan masalah yaitu; (1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan, (2) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan, dan (3) Apakah kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan.

## II. METODOLOGI

Penelitian ini bersifat kuantitatif yaitu, pengukuran variabel-variabel penelitian dalam bentuk angka dan melakukan analisis dalam bentuk statistik. Pendekatan penelitian ini melalui beberapa tahapan yakni mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner untuk mengukur variabel kepemimpinan, kemampuan, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat, kemudian menganalisis data, dan pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang akan diteliti, adapun waktu dan tepat pelaksanaan penelitian yaitu pada bulan juni sampai September tahun 2020 di PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan. Sedangkan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PLN (Persero) Area Makassar Selatan yang berjumlah 209 orang dan Penentuan sampel menggunakan area sampling (*cluster random sampling*). Menurut Margono (2004: 127) *cluster random sampling* adalah cara pengambilan sampel yang berdasarkan pada cluster-cluster tertentu. Teknik ini digunakan bilamana populasi tidak terdiri dari individu-individu, melainkan terdiri dari kelompok-kelompok individu atau *cluster*. Sugiyono dan Hair (1998:123) berpendapat bahwa apabila subjek penelitian jumlahnya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih, sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 40% dari jumlah populasi yakni 82 orang.

Tabel 3.1 Populasi Dan Sampel

No	Unit	Populasi	Sampel
1	Kantor Area (Jaringan)	25	10
2	Kantor Area (Pelayanan)	27	10
3	Kantor Area (Perencanaan)	27	11
4	Kantor Area (Trans. Energi Listrik)	21	8
5	Rayon Mattoangin	27	11
6	Rayon Panakkukang	29	11
7	Rayon Gowa	25	10
8	Rayon Takalar	9	4
9	Rayon Kalebajeng	11	4
10	Rayon Malino	9	3
<b>Total</b>		<b>209</b>	<b>82</b>

Adapun Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Studi kepustakaan (*library research*), Penelitian lapangan (*field research*), Observasi, Wawancara, dan Kuesioner.

## 2.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen/bebas dan variabel dependen/terikat. Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2010). Variabel penelitian dapat dibagi menjadi dua yang dimana Variabel Independen/Bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja sedangkan untuk Variabel dependen/terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel dependen adalah kinerja karyawan.

### 1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang menjadi sebab perubahan variabel terikat yang dilambangkan dengan (X). Variabel bebas dalam hal ini adalah :

#### a. Kompetensi ( $X_1$ )

Spencer dan Spencer (1993:9) dalam Wibowo (2007) menyatakan kompetensi merupakan landasan karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- 2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.
- 5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

#### b. Motivasi ( $X_2$ )

Salah satu teori motivasi yang banyak mendapat sambutan yang amat positif di bidang manajemen organisasi adalah teori "Hierarki Kebutuhan" yang dikemukakan Abraham Mashlow (Samsudin, 2006: 283). Terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini:

- 1) Kebutuhan aktualisasi diri, seperti kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.
- 2) Kebutuhan untuk dihargai, seperti pemberian penghargaan (*reward*) dan mengakui hasil karya individu

- 3) Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi, seperti interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktivitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan akan rasa aman, seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat yang dipergunakan.
- 5) Kebutuhan fisiologis dasar, seperti makanan, pakaian, perumahan, dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja.

## 2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya atau dipengaruhi variabel bebas yang dilambangkan dengan (Y). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

### a. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2004:67). Adapun indikator dalam kinerja sebagai berikut:

- 1) Kuantitas Kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu.

## 2.2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner maka perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan menguji apakah kuesioner yang disebarkan adalah valid dan reliabel, maka penelitian ini akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrumen yang digunakan bisa dikatakan valid (Sugiyono, 2014:126). Untuk itu kuesioner bisa dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka di atas 0,30.

### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Abdurrahman dan Muhidin (2011), suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten (cermat) dan akurat. Uji reliabilitas data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran. Jadi, uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas diukur dengan Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ ) 0,60 (Ghozali, 2011:48)

### **2.3. Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **2.3.1. Statistik Deskriptif**

Menurut Sekaran (2014:285) statistik deskriptif meliputi transformasi data mentah ke dalam bentuk yang akan memberi informasi untuk menjelaskan sekumpulan faktor dalam suatu situasi. Metode ini yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami dengan cara mendeskripsikan atau menguraikan data yang telah terkumpul dan selanjutnya menganalisis data dengan analisis yang diolah dengan program SPSS for Windows versi 21, yang mana analisis tersebut akan dibentuk kesimpulan. Menurut Abdurrahman dan Muhidin (2011: 149) analisis statistika deskriptif dalam penelitian kuantitatif, dilakukan untuk menjawab pertanyaan masalah yang mengarah kepada gambaran variabel yang diteliti, sehingga karakteristik yang dimiliki oleh data tersebut dan gambaran empiris tentang variabel yang diteliti dapat dipahami.

#### **2.3.2. Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Ghozali (2011: 13), regresi linear berganda yaitu menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Disebut berganda karena banyaknya faktor (dalam hal ini variabel) yang mungkin mempengaruhi variabel tak bebas. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui apakah regresi yang dihasilkan adalah baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan. Adapun rumus regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Motivasi

a = Nilai konstanta

b<sub>1</sub>; b<sub>2</sub>; b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

e<sub>i</sub> = Standar error

#### **2.3.3. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2011: 160-165). Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan kurva P-Plot. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya maka menunjukkan pola distribusi normal. Apabila data jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonalnya, maka menunjukkan pola distribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas  
Menurut Ghozali (2011: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.
3. Uji Heteroskedastisitas  
Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011: 139). Model regresi yang memenuhi persyaratan baik adalah apabila terdapat kesamaan atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Dasar membentuk pola tertentu atau teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila titik-titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka 0 atau sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 2.3.4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjalankan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97)

#### 2.3.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji F (simultan/serempak) dan uji T (parsial) :

1. Uji F (Uji Simultan)  
Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Apabila nilai  $F_{hitung} \geq$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka secara bersama-sama variabel bebasnya tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya pengaruh variabel secara bersama-sama terhadap variabel terikat maka digunakan probabilitas atau peluang kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika probabilitas  $< \alpha (0,05)$ , maka hipotesis diterima.
2. Uji T (Uji Parsial)  
Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independennya secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan peluang kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika tingkat signifikannya apabila  $< (0,05)$ , maka hipotesis diterima. Selain itu, uji ini dapat sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut mempengaruhi kinerja karyawan, dengan

melihat nilai t masing-masing variabel. Berdasarkan nilai t, maka dapat diketahui variabel bebas mana yang memiliki pengaruh paling dominan atau signifikan terhadap variabel terikat.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.389, nilai positif menunjukkan bahwa kompetensi searah dengan kinerja pegawai, bila pegawai memiliki kompetensi yang tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan begitupun sebaliknya. Nilai  $t_{hitung}$  4.480 signifikan sebesar 0,000 artinya kompeten secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruh signifikan menunjukkan jika kompeten ditingkatkan akan berpengaruh secara berkesinambungan atau nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Variabel kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients* sebesar 0,416 yang paling besar diantara variabel lainnya yaitu motivasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner secara umum kompetensi karyawan pada PLN (Persero) Area Makassar Selatan berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 17.9 atau 21.8%; setuju sebanyak 64.0 atau 78.0% dan netral sebanyak 0.1 atau 0.2%. Dilihat dari rata-rata skor 345.7 berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata jawaban setiap butir pertanyaan 4.22. Kompetensi karyawan sangat diperhatikan oleh manajemen hal ini dilihat dari sebelum karyawan diangkat dan ditempatkan terlebih dahulu diberikan pendidikan pelatihan di pusdiklat serta di job traning selama 1 tahun di seluruh wilayah PLN. Untuk kenaikan pangkat karyawan ini terkait dengan penilaian yang dilakukan setiap semester yang memiliki nilai tinggi diikutkan untuk assesment yang dilakukan setiap tahun yang merupakan persyaratan untuk kenaikan pangkat atau menduduki suatu jabatan.

Nilai skor tertinggi pada pernyataan “Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja” dengan nilai sebesar 352, selain itu nilai skor tertinggi pada pernyataan “Saya selalu siap membantu karyawan lain yang memerlukan bantuan” dengan nilai sebesar 350 dengan nilai rata-rata jawaban setiap butir pertanyaan 4.26 berada dikategori sangat baik. Kemampuan kerjasama sesama rekan kerja merupakan hal yang dianggap sangat penting oleh pihak manajemen yang merupakan salah satu indikator penilaian dalam hal mendapatkan besaran IKS (Insentif Kerja Semester) yang merupakan salah satu tunjangan yang diberikan terhadap karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Wulandari (2013) “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Customer Care Pada PT. Toyota Astra Financial Services” Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kompetensi pengetahuan, komunikasi, berpikir analis, dan pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Departemen Customer Care Pada PT. Toyota Astra Financial Services

Dengan demikian secara empiris/teori pengaruh kompetensi terhadap kinerja dalam penelitian ini sejalan dengan teori kompetensi Spencer (2001) yang menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari pengetahuan, ketrampilan dan sikap. Smith dan Millership (2007)

juga menyatakan bahwa kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan dan ketrampilan yang relevan dengan pekerjaan. Kompetensi adalah kapasitas untuk menangani suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan suatu standar yang telah ditetapkan. Kompetensi adalah kapasitas seseorang untuk menangani suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan satu standar yang telah ditetapkan. Disamping itu, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi mempengaruhi kinerja seseorang, yang berarti kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan dan keterampilan yang mempengaruhi kinerja.

### **3.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan lebih bersemangat dan berkeinginan untuk bekerja keras, sehingga secara otomatis hasil kerja mereka akan semakin baik dan berkualitas yang kemudian akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.271, nilai positif menunjukkan bahwa motivasi searah dengan kinerja pegawai, bila pegawai memiliki motivasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan begitupun sebaliknya. Nilai  $t_{hitung}$  5.265 signifikan sebesar 0,000 artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruh signifikan menunjukkan jika motivasi ditingkatkan akan berpengaruh secara berkesinambungan atau nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai..

Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner secara umum motivasi karyawan pada PLN (Persero) Area Makassar Selatan berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 22.7 atau 27.7%; setuju sebanyak 59.2 atau 72.2% dan netral sebanyak 0.1 atau 0.1%. Dilihat dari rata-rata skor 350.6 berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata jawaban setiap butir pertanyaan 4.28. Motivasi karyawan sangat diperhatikan oleh manajemen agar setiap karyawan agar terus termotivasi bekerja berdasarkan target salah satunya dengan memberikan insentif persemester, insentif tahunan dan insentif cuti besar.

Nilai skor tertinggi pada pernyataan “Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung ketika saya bekerja” dengan nilai sebesar 361 dengan nilai rata-rata jawaban setiap butir pertanyaan 4.40 berada dikategori sangat baik. Sarana dan prasarana pendukung baik itu alat keamanan kerja dan pendukung produktivitas kerja karyawan sangatlah diperhatikan oleh manajemen dengan memastikan pengecekan sarana setiap harinya sebelum melakukan aktivitas dan wajib setiap karyawan memahami serta menjalankan protap dalam melaksanakan aktivitas pelayanan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Wahab (2012) “Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar” Secara simultan dan parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

Hal ini juga sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Abraham Maslow bahwa orang termotivasi melakukan pekerjaan adalah untuk memenuhi kebutuhan yang terdiri dari 5

jenjang kebutuhan (hierarchy of needs) yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri. Orang termotivasi melakukan pekerjaan terutama untuk memenuhi kebutuhan fisiologis kemudian mengarah kepada kebutuhan yang lebih tinggi.

Motivasi adalah pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan bersemangat dan disiplin merupakan suatu bentuk pelaksanaan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja keras dan secara kooperatif dengan karyawan lain serta mampu meningkatkan produktivitas. Hasibuan (2005) menyatakan, motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dengan demikian, hasil di lapangan memperkuat secara empiris/teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara dan Munandar. Mangkunegara (2004) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja. Sedangkan Munandar (2001) mengatakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja, artinya orang yang mempunyai motivasi tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

#### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **4.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan yaitu, (1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya, (2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### **4.2. Saran**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis memberikan saran yaitu agar karyawan lebih meningkatkan kompetensi dan motivasinya agar kinerja karyawan lebih meningkat lagi pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan.

#### **V. DAFTAR PUSTAKA**

- A. A. Prabu (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Alimuddin Syar (2014). *Pengaruh kompetensi, motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Witel Sulawesi Selatan*.
- Armstrong, M. and Baron, A. (1998). *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development

- Benardin dan Russell (1998). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Mc Graw-Hill
- Griffin (1998). *Management. Second Edition*. Boston: Houghton Mifflin Press.
- Handoko (1995). *Pengaruh kepuasan kerja, kedisiplinan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan divisi teknisi di telkom akses*
- Hutapea dan Thoha (2008). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah*
- Mangkunegara (2005). *Pengaruh budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja pada pt. Bpr SETIA KARIB ABADI SEMARANG*
- Martoyo (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Marwansyah (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.Fajar (2013 : 2)
- Miller, Rankin and Neathey (2001). *Competency Frameworks In UK Organization, CIPD, London Spence Jr. dalam Ruky (2006:104)*
- Mitrani dalam Usmara (2002). *Pengaruh kompetensi wirausaha, pembinaan usaha dan inovasi produk terhadap perkembangan usaha (Studi Pada Usaha Kecil dan Menengah Batik di Sentra Pesindon Kota Pekalongan)*
- Moekijat (2010). *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan,Edisi Ketiga, Alumni Bandung*.
- Muhammad Ali (2015). *Kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Makassar*
- Nitisemito (1996). *Manajemen Personalia ( Manajemen Sumber Daya Manusia )*. Kudus: Ghalia Indonesia
- Samsudin (2006). *It Is Complicated: Curvature, Diffusion, and Lipid Sorting within the Two Membranes of Escherichia coli*
- Sunyoto (2015). *Community-based management of severe acute malnutrition in India: new evidence from Bihar*
- Wahyuddin (2012). *Analisis Kinerja Pegawai Bidang Pemberitaan pada LPP TVRI Sulawesi Selatan*