

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA PADA  
KINERJA BURUH LEPAS HARIAN KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI UPB  
JOMBANG**

**OLEH**

**Dewi Ira Rahmawati<sup>1</sup>, Parwita Setya Wardhani, SE.,M.Si<sup>2</sup>, Wulandari Harjanti, SE,MM<sup>3</sup>**

**MANAJEMEN**

**STIE MAHARDHIKA SURABAYA**

**ABSTRACT**

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of direct and indirect variable competence to motivation on the performance of casual laborers daily part production in upb jombang. 104 respondents taken using sample technique with slovin formula Sample amount in this research is employees of Production Division at UPB Jombang. Then the analysis of the data obtained in the form of quantitative data. The result of analysis conclude that the regression coefficient value of employee performance variable at UPB Jombang is 8,175, competence variable 0,240, motivation variable equal to 0.345. Result of t test of competence variable to motivation toward  $8,342 \geq 1.98350$  (t arithmetic  $\geq$  t table) so that stated competence variable berpengaruh to motivation, Test Result t Variable competence to performance equal to  $2,814 \geq 1.98350$  (t arithmetic  $\geq$  t table) so that competence performance, t test Result of motivation variable to performance equal to  $3,877 \geq 1,98350$  (t arithmetic  $\geq$  t table) so dinyatakan motivasi effect on performance, coefficient directly give value 0,279 and coefficient indirectly equal to 0,881, so expressed motivasi as intervening variable between competence to employee performance. Coefficient of determination R<sup>2</sup> on structural competence to motivation equal to 60,6%, coefficient determination R<sup>2</sup> on structural competence motivation to performance is equal to 75% indicate that independent variable of both structural able to influence variable dependent with strong

**Keywords: Competence, Motivation, Performance**

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel kompetensi terhadap motivasi pada kinerja buruh lepas harian karyawan bagian produksi di UPB Jombang. 104 orang responden yang diambil menggunakan teknik sampel dengan rumus *slovin* jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Bagian Produksi Di UPB Jombang. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa data kuantitatif. Hasil analisis menyimpulkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kinerja karyawan pada UPB Jombang sebesar 8,175, variabel kompetensi 0,240, variabel motivasi sebesar 0.345. Hasil uji t variabel kompetensi terhadap motivasi terhadap sebesar  $8,342 \geq 1.98350$  (t hitung  $\geq$  t tabel) sehingga dinyatakan variabel kompetensi berpengaruh terhadap motivasi, Hasil Uji t Variabel kompetensi terhadap kinerja sebesar  $2,814 \geq 1.98350$  (t hitung  $\geq$  t tabel) sehingga dinyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, Hasil Uji t Variabel motivasi terhadap kinerja sebesar  $3,877 \geq 1.98350$  (t hitung  $\geq$  t tabel) sehingga dinyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja, koefisien secara langsung memberikan nilai 0,279 dan koefisien secara tidak langsung sebesar 0,881, sehingga dinyatakan motivasi sebagai variabel intervening antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi R<sup>2</sup> pada struktural kompetensi terhadap motivasi

sebesar 60,6%, koefisien determinasi  $R^2$  pada struktural kompetensi, motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 75% menunjukkan bahwa variabel *independent* kedua struktural mampu mempengaruhi variabel *dependent* dengan kuat

**Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Kinerja**

### **Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Masalah lain akan timbul pada saat pegawai yang sebetulnya mempunyai potensi dan kompetensi yang baik dan memadai untuk mengerjakan tugas dan wewenang yang diberikan tetapi tidak melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik yang dikarenakan adanya faktor yang mempengaruhinya. Dari permasalahan di atas, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan pemberian motivasi kepada pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Seberapa besar kompetensi seseorang apabila tidak didukung motivasi yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak akan optimal, oleh karena itu harapan dari sebuah prestasi dapat diraih apabila dalam diri seseorang memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi penting karena hal tersebut yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dorongan ini yang menyebabkan pegawai untuk berusaha mencapai tujuan baik secara sadar maupun tidak sadar, juga yang menyebabkan pegawai berperilaku, memperbaiki dan meningkatkan kinerja, sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat.

Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. 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 di bidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), situasi (*situation*). Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam perusahaan dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah diuraikan maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Buruh Lepas Harian Karyawan Bagian Produksi Di UPB Jombang”**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi Buruh Lepas Harian Karyawan Bagian Produksi Di UPB Jombang?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Buruh Lepas Harian Karyawan Bagian Produksi Di UPB Jombang?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Buruh Lepas Harian Karyawan Bagian Produksi Di UPB Jombang?

4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, dan motivasi sebagai variabel mediasi (*intervening*) pada Buruh Lepas Harian Karyawan Bagian Produksi Di UPB Jombang ?

## Landasan Teori

### Peranan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun penjelasan tentang fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Edwin B. Flippo dalam Donni Juni Priansa (2014:32) ,yaitu :

- a. Pengadaan tenaga kerja adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keperluan perusahaan.
- b. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan modal karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa depan.
- c. Kompensasi ialah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil (sesuai dengan prestasi kerjanya) dan layak (dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi)
- d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercapainya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
- f. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- g. Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan dan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

### Pengertian Kompetensi

Instansi pemerintah sering mengalami penurunan kinerja, hal itu bisa saja terjadi karena adanya perbedaan kompetensi antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya, penurunan kinerja tersebut pasti akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi tersebut terhadap masyarakat dan instansi terkait lainnya. Berikut adalah pengertian kompetensi menurut beberapa ahli, diantaranya :

Menurut Spencer dalam Moeheriono (2014:5), mendefinisikan bahwa :

“Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja”.

Menurut McClelland dalam Veithzal Rivai (2012:299), mendefinisikan bahwa :

“Kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”.

Boyatzis dalam Donni Juni Priansa (2014:253), mendefinisikan bahwa :

“Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan”.

Berdasarkan dari beberapa pengertian yang dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan kompetensi adalah karakteristik yang berkaitan dengan efektivitas kinerja yang membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi.

## Tujuan Kompetensi

Kompetensi pun memiliki tujuan, terdapat beberapa pendapat dari beberapa para ahli yang mengemukakan tentang tujuan dari kompetensi agar suatu organisasi atau instansi berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Para pegawainya harus mengetahui apa tujuan dari kompetensi agar mereka terdorong untuk memberikan kontribusi yang optimal kepada instansi atau organisasi.

Menurut menurut Hutapea dan Nuriana (2012: 16-19) kompetensi dalam organisasi atau instansi pada umumnya bertujuan untuk :

1. Pembentukan Pekerjaan  
Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi, hal-hal tersebut dipengaruhi oleh tujuan instansi. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.
2. Evaluasi Pekerjaan  
Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot dalam pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.
3. Rekrutmen dan Seleksi  
Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.
4. Pembentukan dan Pengembangan Organisasi  
Kompetensi dapat menjadi pondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif.
5. Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya Organisasi  
Peran kompetensi sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya organisasi, hal ini dapat terjadi apabila nilai budaya organisasi sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.
6. Pembelajaran Organisasi  
Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.
7. Manajemen Karier dan Penilaian Potensi Pegawai  
Kompetensi dapat digunakan untuk membantu organisasi atau instansi menciptakan pengembangan karir bagi pegawai untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki.
8. Sistem Imbal Jasa  
Pemberian imbal jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh organisasi secara keseluruhan.

## Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dalam Moehariono (2014:14) kompetensi dasar seorang individu terdiri atas 5 hal, yaitu :

1. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu.
2. Motif ( *motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan.
3. Konsep Diri (*self-concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai tersebut dapat diukur melalui tes untuk mengetahui nilai yang dimiliki.

4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada arena tertentu.
5. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

### **Pengertian Motivasi**

Pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai pun berbeda satu sama lainnya. Tetapi apabila sudah ada dalam suatu instansi maka instansi tersebut haruslah mampu memenuhi kebutuhan para pegawainya. Motivasi pegawai haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Agar pengertian motivasi ini lebih jelas ada beberapa pendapat ahli mengenai definisi-definisi motivasi diantaranya adalah :

Menurut Frederick Herzberg dikutip dalam Doni Juni Priansa (2014:171) menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang”.

Menurut Stephen P. Robbins dalam Doni Juni Priansa (2014:171), menyatakan bahwa :

“Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi yang berfungsi alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Motivasi kerja juga mengandung dua tujuan utama yaitu dari dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi tempatnya bekerja.

### **Teori-Teori Motivasi**

Ada beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Dikutip dalam buku Doni Juni Priansa (2014:205-212) beberapa teori motivasi tersebut antara lain :

#### **1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow**

Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Karena kebutuhan yang diinginkan pegawai berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa setiap diri manusia itu sendiri terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu :

##### **a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)**

Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, bernafas.

##### **b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)**

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

##### **c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)**

Kebutuhan untuk mereka memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

##### **d. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)**

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.

##### **e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)**

Kebutuhan untuk kegunaan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

### **Jenis-jenis Motivasi**

Ada dua jenis motivasi menurut Malayu S. P Hasibuan (2010:150), yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi positif (*insentif positif*)  
Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (*insentif negatif*)  
Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendaoatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka tetap dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Motivasi diatas sering digunakan oleh suatu organisasi atau instansi. Dan dalam penggunaannya harus tepat, baik atau benar, dan juga seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai dan mencapai suatu keinginan atau kebutuhan para pegawai.

### **Pengertian kinerja**

Menurut Hasibuan (2013:105), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Edison, Anwar, Komariyah (2016:190), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Mengelola kinerja agar proses kinerja dapat berjalan dengan baik, untuk itu perlu memperhatikan beberapa aspek penting, diantaranya kompetensi manajerial. Kesalahan yang sering terjadi adalah menempatkan seseorang pada jabatan strategis yang tidak memiliki kompetensi manajerial seperti konseptual. Padahal konseptual merupakan bagian dari perencanaan strategis. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang baik harus diawali dengan penempatan posisi jabatan strategis dengan orang yang tepat.

Selain itu kinerja yang optimal dan stabil bukanlah suatu kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu sehingga keberhasilan merupakan suatu kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat.

Menurut Mangkunegara (2013:67) dalam Mulyadi (2015:63), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual permormance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan uantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan kecil maupun yang sudah besar sangat membutuhkan hasil kinerja seorang pegawai. Karena dengan hasil kinerja yang baik, perusahaan akan bisa meningkatkan keuntungan dan meningkatnya prestasi kerja dan produktivitas kerja.

Menurut Fahmi (2016:176), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Rivai dan Sagala (2012:604), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Menurut Wibowo (2013:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan *monitoring*, penilaian, dan *review* atau peninjauan ulang terhadap sumber daya manusia. Melalui *monitoring* dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Atas dasar penilaian tersebut, dilakukan *review* bersama antara atasan dan bawahan untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan dalam proses kinerja. Berdasarkan hasil *review*, diberikan umpan balik untuk melakukan koreksi terhadap perencanaan kinerja maupun implementasi kinerja. Di sisi lain, untuk meningkatkan kinerja, dilakukan pembinaan sumber daya manusia melalui *coaching*, *mentoring* dan *counselling*.

### **faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja**

Menurut Mulyadi (2015:63), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan  
Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the man on the right job*).
2. Faktor motivasi  
Motivasi berbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Pegawai akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika ia memiliki motif yang berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja.

### **Tujuan dan manfaat penilaian kinerja**

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dari diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi (Belarmino, 2013:62-63).

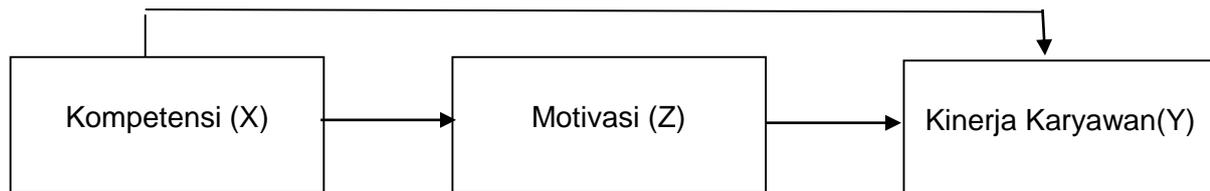
- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi  
Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
- 2) Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi  
Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan.
- 3) Pemeliharaan sistem  
Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya.
- 4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

### Kerangka konseptual.

Kerangka konseptual atau kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi. Suatu kerangka pemikiran akan menghubungkan secara teoritis antar variabel penelitian, yaitu antara variabel bebas dan terikat. Kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.2 : Kerangka konseptual**



Sumber : Data Diolah Penulis

### Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sehubungan dengan uraian di atas dan penelitian terdahulu maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi Buruh Lepas Harian Karyawan Bagian Produksi Di UPB Jombang.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Buruh Lepas Harian Karyawan Bagian Produksi Di UPB Jombang.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Buruh Lepas Harian Karyawan Bagian Produksi Di UPB Jombang
4. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, dan motivasi sebagai variabel mediasi (*intervening*) pada kinerja buruh lepas harian karyawan bagian produksi Di UPB Jombang.

### Jenis dan Sumber Data

Pengertian Metode Penelitian menurut Sugiyono (2014:2) adalah:

“Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai berikut: “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) karena diantara variabel independen dengan variabel dependen terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdiri tiga variabel. Yakni Kompetensi (*independent*), Motivasi (*mediasi*), kinerja karyawan (*dependen*)

## Populasi dan Sampel

### Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah sebagai berikut:

“Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan Lepas Harian Bagian Produksi Di UPB Jombang yang berjumlah 140 karyawan .

### Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81) pengertian sampel adalah sebagai berikut:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (*representatif*) Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Banyak Sampel

N = Banyak Populasi

e = Persentase kesalahan yang diinginkan atau ditolerir dengan populasi dan presisi 5%

Jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian adalah

Diketahui :

N = 140

e = 5%

maka :

$$n = \frac{140}{1 + 140 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{140}{1 + 140 (0.0025)}$$

$$n = \frac{140}{1,35}$$

n = 103,703 dibulatkan menjadi n = 104 responden

Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 104 responden

## Uji Hipotesis

### Uji T (Uji Parsial) kompetensi (X) terhadap motivasi (Z)

Variabel kompetensi (X) nilai  $t_{Hitung}$  adalah 8.342 dan nilai sig 0.000. Berdasarkan hasil ini,  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$  dan nilai sig < 0.05 serta arah  $\beta$  positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X) terhadap motivasi (Z), **Hipotesis pertama diterima**.

### Uji T (Uji Parsial) kompetensi (X) dan motivasi (Z) terhadap kinerja (Y)

1. Variabel kompetensi (X) nilai  $t_{Hitung}$  adalah 2.814 dan nilai sig 0.006. Berdasarkan hasil ini,  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$  dan nilai sig < 0.05 serta arah  $\beta$  positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X) terhadap kinerja (Y), **Hipotesis kedua diterima**.
2. Variabel motivasi (Z) nilai  $t_{Hitung}$  adalah 3.877 dan nilai sig 0.000. Berdasarkan hasil ini,  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$  dan nilai sig < 0.05 serta arah  $\beta$  positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi (Z) terhadap kinerja (Y), **Hipotesis ketiga diterima**

### **Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

nilai koefisien pengaruh langsung untuk kompetensi sebesar 0.279, sedangkan nilai koefisien tidak langsung sebesar 0.881. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar daripada koefisien pengaruh langsung, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi adalah variabel *intervening*, sehingga hipotesis yang menyatakan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, dan motivasi sebagai variabel mediasi (*intervening*) pada kinerja buruh lepas harian karyawan bagian produksi Di UPB Jombang, **hipotesis keempat diterima**.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan mencari tahu “Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Buruh Lepas Harian Karyawan Bagian Produksi Di UPB Jombang”. Responden pada penelitian ini berjumlah 104 orang. Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan serangkaian analisis, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi Buruh Lepas Harian Karyawan Bagian Produksi Di UPB Jombang.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Buruh Lepas Harian Karyawan Bagian Produksi Di UPB Jombang.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Buruh Lepas Harian Karyawan Bagian Produksi Di UPB Jombang
4. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, dan motivasi sebagai variabel mediasi (*intervening*) pada kinerja buruh lepas harian karyawan bagian produksi Di UPB Jombang.

### **Saran**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Buruh Lepas Harian Karyawan Bagian Produksi Di UPB Jombang”. Dari hasil tersebut Penelitian memberikan bukti bahwa faktor Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, dan motivasi sebagai variabel mediasi (*intervening*) pada kinerja buruh lepas harian karyawan bagian produksi Di UPB Jombang oleh karena itu peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Perusahaan sebaiknya tetap harus selalu memperhatikan kejelasan status karyawan atau pegawai dalam perusahaan.
2. Perusahaan harus mampu menerapkan hubungan baik dalam bekerja antara atasan dan bawahan mengingat pentingnya tingkat keharmonisan hubungan individu dengan atasan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan.
3. Perusahaan memperhatikan pentingnya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi sehingga mampu memotivasi mereka untuk lebih meningkatkan kualitas kerja.
4. Perusahaan selalu memberikan pengarahan yang baik untuk meningkatkan pengetahuan dan etika bekerja dalam karyawan sehingga selalu tercipta hubungan dan dukungan antar rekan kerja .
5. Penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat menambah variabel lain sehingga dapat diketahui faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan perlunya dilakukan penelitian ulang untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan setelah memperbaiki pelaksanaan faktor kompetensi, dan motivasi.

### **Daftar Pustaka**

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*“, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdullah, M. 2014. “*Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*“. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

- Antoso, Singgih. 2012. *"Analisis SPSS pada Statistik Parametrik"*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Belarmino, 2013. *"Pengukuran Kinerja"*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Daft, L. Richard. 2012. *"Era Baru Manajemen"*. Jakarta: Salemba Empat
- Donni Junni Priansa 2014, *"Perencanaan & Pengembangan SDM"*, Penerbit Bandung: Alfabeta.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Kencana.
- Fahmi, Irfan. 2016. *"Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja"*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2006. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, T. Handoko. 2014. *"Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia"*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2013. *"Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis"*. Jakarta: Rajawali.
- Jurnal Gunawan *"Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Uptd Pendapatan Wilayah I Palu"*. <http://jurnal.untad.ac.id>. Diakses 19 november 2017
- Jurnal Guntur Aryo Tejo, Machasin *"Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Personil Bid. Humas Polda Riau"*. <https://ejournal.unri.ac.id>, Diakses 19 november 2017.
- Jurnal Marwansyah, Yohanas Oemar, *"Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Ocbc Nisp Tbk Cabang Pekanbaru"*. <https://ejournal.unri.ac.id>, Diakses 19 november 2017
- Kaswan. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi"*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Marwansyah. 2010. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta
- Meliya. 2015. *"Metode Penelitian"*. Ghalia Indonesia, Bogor
- Moehersono. 2014. *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*, Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali.
- Moehersono. 2014. *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*, Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali
- Mulyadi, 2015. *"Audit 1"*, Edisi ke-6. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nuriana, Hutapea. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik"*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *"Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi"* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sani, Achmad & Vivin Maharani. 2013. *"Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data)"*. Malang :UIN MALIKI Press. Cetakan Ke-2.
- Sani, Achmad & Vivin Maharani. 2013. *"Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data)"*. Malang :UIN MALIKI Press. Cetakan Ke-2.
- Sarwono 2013. *"Analisis Program SPSS. Cetakan Kee2"*. Semarang: Jakarta: Rajawali.
- Sugiyono. 2012. *"Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D"*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D"*. Bandung: Alfabeta. CV
- Sugiyono. 2014. *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Method)"*. Bandung : Alfabeta
- Suwatno dan Donni Juni Priansa 2014, *"Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis"*, Penerbit Bandung: Bandung.

- Suwatno. & Priansa, D. 2013. *“Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis”*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2012. *“Manajemen Kinerja”* (Edisi Ke 3). Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo. 2013. *“Manajemen Kinerja”*. Jakarta: Rajawali Pers