

BAB I

PENDAHULUAN

I.I. Latar Belakang

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dari beberapa tahun terakhir ini terdapat penemuan baru dibidang industry dan informasi membuat persaingan antar perusahaan akan semakin tinggi. Salah satu kekuatan untuk memenangkan persaingan adalah kebutuhan akan sumberdaya manusia (SDM). yang berkualitas. Menurut (Rizaldi, 2019) menjelaskan manajemen sumberdaya manusia sebagai “*Utilization of individuals to achieve organizational objectives*” atau pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk, perusahaan akan dituntut agar dapat lebih selektif dalam memilih karyawan yang mampu menunjukkan kinerja yang baik. Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan’ hal ini dikarenakan manusia yang mengendalikan semua komponen yang ada dalam perusahaan dan memiliki potensi seperti akal, perasaan, dan kemampuan serta dorongan yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Drs.Malayu S.p Hasibuan yang diperbarui (Susan Eri, 2019) dalam bukunya, mendefenisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan,karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumberdaya yang baik pada perusahaan membuat daya saing perusahaan pun akan meningkat. karena manajemen sumberdaya manusia menegelola sumberdayanya secara personal oleh sebab itu manajemen

sumberdaya manusia harus dapat mengetahui potensi karyawannya untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan kedepannya. Dalam upaya mencapai tujuannya, perusahaan harus dapat mengelola serta meningkatkan kualitas sumberdaya yang dimiliki. Apabila perusahaan dapat mengelola sumberdaya manusia yang dimilikinya dengan baik, tentu tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai bila didorong dengan peningkatan potensi sumberdaya manusianya. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor yang mempengaruhi antara lain adalah kompetensi dan motivasi. Kompetensi karyawan menjadi salah satu sumber keunggulan perusahaan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Hal tersebut mengharuskan perusahaan untuk dapat membantu meningkatkan kompetensi karyawan seperti memberikan pelatihan, pembinaan dan sebagainya. (Fauzi, 2019) Kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian dan mempersepsi yang mengarah pada seseorang menemukan cara-cara untuk tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Peningkatan kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan tentu akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki karyawan. Apabila karyawan belum memiliki kompetensi yang cukup, maka hasil kerja atau kinerjanya akan kurang maksimal. Sedangkan apabila karyawan yang memiliki kompetensi yang baik maka dapat dipastikan hasil kerja atau kinerjanya akan sesuai dengan apa yang diinginkan. Maka dari itu perusahaan harus dapat menjamin karyawannya memiliki

kompetensi yang dibutuhkan agar menghasilkan kinerja yang maksimal. Sehingga perusahaan pun dapat terus meningkatkan prestasi untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Selain kompetensi, hal lainnya yang dibutuhkan oleh karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal adalah motivasi (Rahsel, 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi berkaitan erat dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai kearah tujuan yang diinginkan. Apabila karyawan termotivasi, mereka akan membuat pilihan positif untuk memberikan kinerja yang maksimal, sehingga dapat memuaskan diri mereka sendiri serta perusahaan. Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih baik lagi agar dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini akan meningkatkan kinerja dari karyawan dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja perusahaan. Sehingga penting bagi para manajer perusahaan untuk dapat memberikan motivasi kepada karyawannya. (Riyanti, 2013) berpendapat berkaitan dengan motivasi “Sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu” .

Tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan adalah mempersiapkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan mampu membuat perusahaan berdaya guna dan berhasil guna, untuk itu perusahaan diharapkan mampu merealisasikan tujuan tersebut melalui pengelolaan organisasi yang berdaya guna dan berhasil guna,serta mampu meningkatkan keuangan perusahaan. Organisasi pada dasarnya merupakan wadah dari bidang tugas atau kewenangan yang dimiliki untuk melaksanakan kegiatannya yang luas, nyata, dinamis dan bertanggung jawab. Kegiatan unit usaha perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya khususnya Pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang bergerak dibidang pengelolaan air untuk mengelola usahanya adalah, dengan cara meningkatkan kinerja nasional. Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja perusahaan perlu meningkatkan kompetensi dan memberikan motivasi kerja. Pasti akan berbanding lurus dengan hasil kinerja yang baik. Maka dari itu sangat penting untuk membekali karyawan kompetensi yang memadai serta memberikan dorongan, semangat atau motivasi dalam bekerja dapat terpenuhi serta apa yang diinginkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat terwujud. Sumberdaya manusia merupakan faktor penggerak utama sehingga segenap potensi dan tantangan bisnis yang ada mampu dihadapi oleh perusahaan. Dalam hal ini karyawan dibentuk oleh perusahaan untuk tetap dalam kondisi terbaik agar dapat berkarya dan berprestasi. Kompetensi dan motivasi para karyawan dapat berpengaruh terhadap kondisi tersebut sehingga dapat tercapainya visi perusahaan dan juga tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah penulis paparkan diatas. Maka dengan ini, penulis memilih topik ini untuk dijadikan sebagai judul penelitian, yaitu “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan dibidang manajemen khususnya dalam manajemen sumberdaya manusia

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Hasil penelitian ulang yang diperoleh dapat berguna sebagai referensi atau bahan pembandingan bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan tambahan atau memberi informasi dan bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan terhadap kebijakan tentang pengembangan kinerja karyawan untuk perusahaan.

c. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, sarana evaluasi, dan menjadi dasar pertimbangan dalam perusahaan khususnya dalam bidang SDM tentang pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Populasi atau obyek penelitiannya yaitu karyawannya yang berjumlah 31 orang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompetensi

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Secara umum, kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah penggabungan keterampilan (*skill*) atribut personal, serta pengetahuan (*knowledge*) yang tergambaran melalui perilaku kerja (*job behavior*) yang bisa diamati, diukur dan dievaluasi. Kompetensi dibedakan menjadi dua tipe yaitu *soft competency* atau jenis kompetensi yang berhubungan erat terhadap kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi terhadap individual lainnya dan *hard competency* atau jenis kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan dan fungsional atau teknis dalam pekerjaan.

Menurut (Soetrisno, 2018) menyatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan karyawan atau pemimpin/pejabat yang memberikan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja pemahaman, keterampilan, nilai, sikap dan minat yang digunakan agar meningkatkan kinerja atau kondisi dan kualitas yang memadai agar dapat sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

2.1.2 Karakteristik Kompetensi

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- a. Karakter pribadi (*traits*) adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu keadaan atau informasi.
- b. Konsep diri (*self concept*) adalah perangkat sikap, system nilai, atau citra diri yang dimiliki individual.
- c. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu
- d. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan dapat melakukan berbagai tugas fisik atau mental tertentu.
- e. Motivasi kerja (*Motives*) yaitu sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan

2.1.3 Kategori kompetensi

Lima kategori kompetensi, yang terdiri dari:

- a. *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *task achievement* ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, inisiatif, efisiensi, produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
- b. *Relationship* merupakan kategori yang berkaitan terhadap komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain serta memuaskan kebutuhannya, kompetensi yang berkaitan pada *relationship* meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan *sensitivitas* lintas budaya.

- c. *Personal attribute* merupakan kompetensi *intrinsic* individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikiran alists dan berpikir konseptual.
- d. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berhubungan pada pengelolaan, pengawasan serta mengembangkan orang. *Managerial* berupa: memotivasi, memperdayakan, dan mengembangkan orang lain.
- e. *Leadership* merupakan kompetensi yang berkaitan dengan memimpin organisasi dan orang mencapai tujuan, visi dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan *leadership* meliputi: kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud dasar-dasar dan nilai.

2.1.4 Manfaat kompetensi

Menurut pendapat Rylatt dan lohan (1995: 120) yang dikutip oleh (Fitriani, 2018)) kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada karyawan dan organisasi sebagai berikut:

1. Karyawan

- a. Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui, dan potensi pengembangan karir.
- b. Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan melalui akses sertifikasi nasional berbasis standar yang ada.
- c. Kompetensi yang ada sekarang manfaatnya akan memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
- d. Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang dilakukan dengan jelas.
- e. Meningkatnya keterampilan dan '*marketability*' sebagai karyawan.

2. Organisasi

- a. Pemetaan yang akurat mengenai kompetensi angkatan kerja yang ada dibutuhkan.
- b. Meningkatnya efektifitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar.
- c. Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan dan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.
- d. Pengambil keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan

- e. Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.

Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik. Dalam situasi kolektif. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.5 Indikator kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut (Pratiwi, 2013) sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seseorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

- b. Pemahaman (*understanding*) Kedalam kognitif dan efektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus menggunakan pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

- c. Kemampuan (*ability*) Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan

karyawan dalam memilih metode kerja yang yang dianggap lebih efektif dan efisien.

d. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologi telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian motivasi kerja

Menurut (Jatmiko, 2015) Motivasi merupakan suatu kekuatan atau faktor yang terkandung dalam diri seseorang yang dapat membimbing dan mengatur perilakunya. Kebutuhan seseorang adalah dasar dari model motivasi. Kebutuhan adalah suatu kekurangan yang dirasakan seseorang pada waktu tertentu, dan kekurangan ini dapat menimbulkan ketegangan yang menimbulkan keinginan. Manusia akan berusaha menutupi kekurangannya dengan melakukan aktivitas yang lebih baik, seseorang akan mencapai hasil yang lebih baik dan dengan demikian wujudkan keinginannya. Keinginan yang muncul pada manusia bisa datang dari dalam atau luar dirinya.

Menurut (P et al.,2014) pada dasarnya manusia ingin melakukan sesuatu karena dorongan internal atau eksternal untuk memenuhi kebutuhannya, dan dorongan ini disebut motivasi. Menurut arti perkataannya motivasi mengacu pada hal-hal yang memberikan motivasi, menimbulkan motivasi, atau menimbulkan semangat. Eksekusi karyawan yang bermotivasi tinggi serta didukung dengan

keterampilan dan pengetahuan sangat diperlukan, artinya salah satu faktor yang menentukan tingkat keberhasilan perusahaan adalah motivasi karyawan.

Menurut (Susanty, 2013) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Dari sudut pandang diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong individu atau(karyawan) untuk mengeluarkan banyak tenaga untuk mencapai tujuan perusahaan yang didorong oleh kebutuhan pribadi, dan motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan. Tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.2 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut (Rubiyanto, 2019) mengungkapkan sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan

- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

2.2.3 Faktor-faktor mendasar yang mempengaruhi motivasi

(Rini indriyati, 2010) Menyatakan bahwa faktor-faktor yang mendasar yang mempengaruhi motivasi individu antara lain :

- a. Kebutuhan dimaknakan sebagai suatu kekurangan secara fisik atau psikologis yang membuat hasil tertentu terlihat menarik
- b. Harapan/sasaran berkaitan dengan keyakinan individu mengenai kemungkinan subyektif (*subjectif probability*) bahwa suatu perilaku tertentu akan diikuti hasil tertentu.
- c. Motif adalah suatu dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan pembuatan atau tingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2.4 Macam-macam motivasi

Ada dua macam sudut pandang motivasi, yakni motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang yang biasa disebut motivasi intrinsik dan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang yang biasa disebut motivasi ekstrinsik.

a. Motivasi intrinsik

Motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri yaitu didorong faktor kepuasan dan ingin tahu. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada

paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri kemudian disebut juga motivasi intrinsik. Orang yang lebih cenderung kearah motivasi intrinsik menyukai pekerjaan yang menantang mereka mempunyai insentif yang lebih untuk memanfaatkan kepuasan diri sendiri. Mereka juga menerapkan suatu

sistem penguasaan target dan taraf pencapaian yang memperbolehkan mereka membuat penilaian yang bebas berkenaan dengan keberhasilan.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang berasal dari luar yaitu perangsang atau stimulus (sebagai contohnya ialah nilai, hadiah serta bentuk penghargaan lainnya) adalah motivasi ekstrinsik. Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu. apakah karena adanya ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain. Motivasi ekstrinsik diwujudkan dalam bentuk rangsangan dari luar yang bertujuan menggerakkan individu untuk melakukan suatu aktivitas.

2.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut (Puspitasari, 2018) yaitu:

a. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif dan kreatifitas

sistem penguasaan target dan taraf pencapaian yang memperbolehkan mereka membuat penilaian yang bebas berkenaan dengan keberhasilan.

c. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang berasal dari luar yaitu perangsang atau stimulus (sebagai contohnya ialah nilai, hadiah serta bentuk penghargaan lainnya) adalah motivasi ekstrinsik. Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu. apakah karena adanya ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain. Motivasi ekstrinsik diwujudkan dalam bentuk rangsangan dari luar yang bertujuan menggerakkan individu untuk melakukan suatu aktivitas.

2.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut (Puspitasari, 2018) yaitu:

d. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

e. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

f. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya

g. Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian kinerja karyawan

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja (*Performance appraisal*) agar dapat diketahui efektifitas dan keberhasilan kinerja yang dilakukan karyawan. Sebagai suatu organisasi, menurut (Harahap, 2020) berpendapat “Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi

seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dibandingkan dengan seperangkat standar, kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan, sebagai suatu organisasi, Perusahaan ingin berkembang dan bertahan terhadap perubahan lingkungan dan kebutuhan perusahaan. Suatu perusahaan yang berhubungan langsung dengan publik memerlukan kinerja yang baik sehingga mutu pelayanan yang diberikan dapat memuaskan pelanggan. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Menurut (Ghozali, 2016) Kinerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan". (Faruk, 2021) kinerja merupakan hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau karyawan, yaitu kuantitas input, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dan suatu kebijakan operasional yang diambil. Hal utama yang dituntut oleh kantor dari karyawan adalah kinerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh kantor. Namun, karyawan tidak bisa diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Karyawan juga harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan dan memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat

yang ada. Tanpa peran aktif karyawan, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Penilaian kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. (Murty, 2015), mendefinisikan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Manfaat penilaian kinerja karyawan, (Murty, 2015) berpendapat bahwa, “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan” disamping itu penilaian kinerja karyawan merupakan saran untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya

dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut akan menambah motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi, karena masing-masing dapat bekerja lebih dan benar sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.3.3 Manfaat dan tujuan kinerja karyawan

Menurut (Kurniawan, 2020) penilaian kinerja karyawan dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan saran, memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, apabila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada saat proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja, Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.

5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar apakah sistem *review* dan *coaching* telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya dikemudian hari.

(Kurniawan, 2020) menyebutkan “penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/*public* sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk meamastikan apakah karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Kemudian menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Kurniawan, 2020) tujuan dari penilaian kinerja karyawan dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi pengajuan
2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasikan keputusan karyawan
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian karyawan

10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Menurut (Alisha Maisan & Hani Gita, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Efektivitas

Dari suatu kelompok adalah bila tujuan dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efisiensi adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tujuan.

b. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

c. Disiplin

Disiplin secara umum adalah taat hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk mencerminkan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.3.5 Indikator kinerja karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan dalam penelitian (Oktafiyana, 2017) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan karyawan

b. Kuantitas

Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumberdaya.

2.4. Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1
Penelitian Terdahulu

	NAMA PENELITI	TAHUN	JUDUL	HASIL PENELITIAN
1.	Gusti Ayu	2012	Analisis Pengaruh	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa

			Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja RSU Dharma Usadha	terdapat pengaruh signifikan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja secara parsial maupun simultan.
2.	Safwan	2014	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Pengelolaan Keuangan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi secara bersama-sama maupun secara parsial mempengaruhi kinerja pengelolaan keuangan pemerintah daerah kabupaten pidi jaya
3.	Efrina	2018	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di badan Pengembangan SDM (BPSDM) Provinsi Jawa Barat	Hasil penelitian adalah nilai f hitung sebesar 51,589 dengan p value (sig) 0,005 serta derajat kebebasan $v_1=52$ ($n-(kH)$) dan v_2 maka didapat f hitung $> f$ tabel ($51,589 < 3,195$) maka H_0 ditolak yaitu kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Marliana Budhiningtias Winarti	2011	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT.Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat	Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. Artinya kompetensi karyawan menstimuliroptimasi pembentukan kinerja karyawan dalam bekerja di PT.Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat.
5.	Okto Abrivianto P.	2014	Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan.

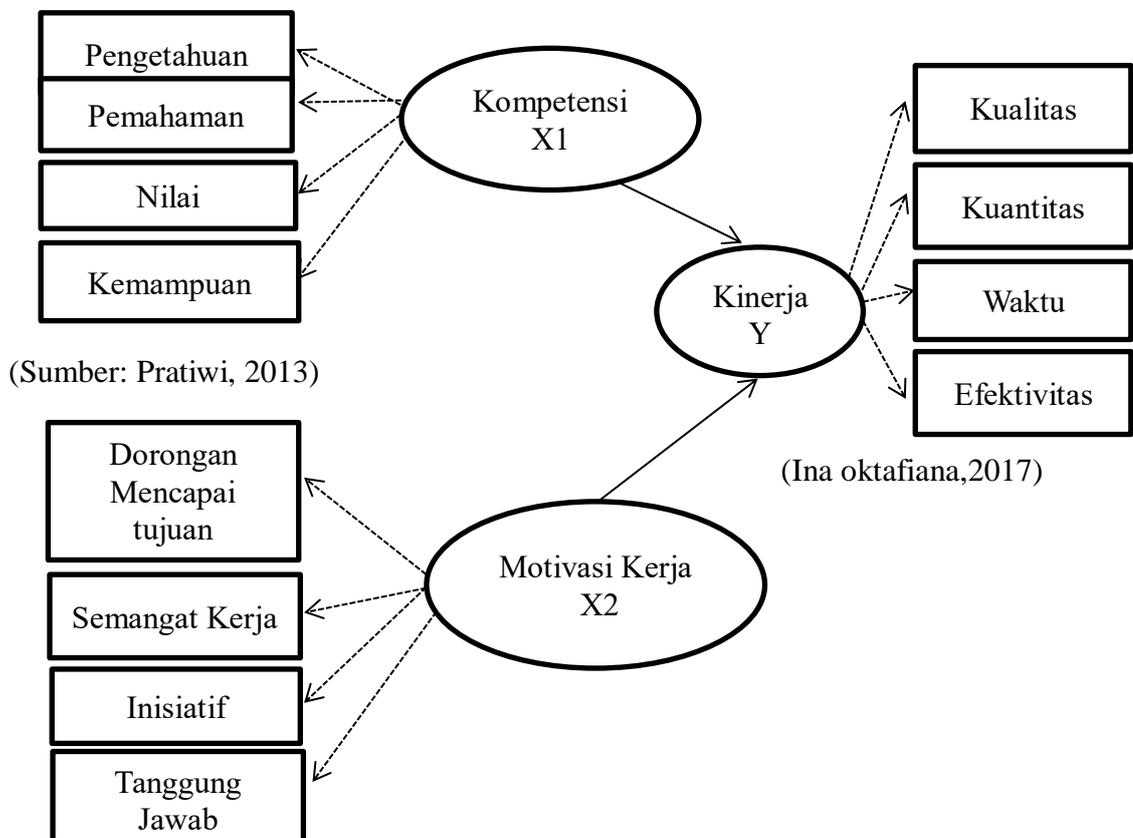
	Bambang Swasto		Karyawan PT.Sadha Jaya, Denpasar	
6.	Nita Nilam	2014	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Columbindo Perdana Cabang Purwodadi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja ada klasifikasi tinggi sebesar 72,9 % yang mempengaruhi kinerja karyawan
7.	Jeni Nurita Hariyanti	2018	Pengaruh Invedensi, Kompetensi, Komitmen, Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
8.	Reski Fatma Kusuma Wati	2018	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Dharmayu Ponorogo	Berdasarkan uji Chisquare menunjukkan hasil $p=0,031 < \alpha=0,01$ terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja
9.	Srikaningsih & Setiyadi	2015	<i>The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization Towards Organizational Commitment and Performance On State University Lectures in East Kalimantan Indonesia</i>	Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada dosen
10.	Nita Indrawati	2017	Pengaruh Kompetensi Terhadap	Hasil Uji regresi (t) pada tingkat kepercayaan 0,95 atau taraf nyata $\alpha=0,05$

			Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertahanan Kota Kediri	dimana t hitung = 4,658 berarti bahwa adanya hubungan peningkatan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor pertahanan kota kediri
--	--	--	--	--

2.5 Kerangka Konseptual

Penelitian Ini terdiri dari variabel independent atau variable bebas (X1) yaitu kompetensi dan motivasi kerja, variable dependent atau variable terikat (Y) yaitu kinerja karyawan, Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat dalam bentuk sebagai berikut:

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut



(Sumber: Puspitasari, 2014)

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan Gambar:

Variabel : 

Indikator : 

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paparan tentang pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo Maka Hipotesis Penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Tidak terdapat pengaruh kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

H2 : Tidak terdapat pengaruh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

H3 : Terdapat kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian ini dilakukan di kantor PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang berlokasi di JL.Pongsimpin Kel.Murante Kec.Mungkajang Kota Palopo yang dilaksanakan pada bulan Mei, sampai selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas suatu objek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:79). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang berjumlah 31 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yaitu berjumlah 31 orang, Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, metode total sampling atau biasa dikatakan bahwa seluruh populasi menjadi anggota dan diamati sebagai sampel (Sugiyono, 2010:82). Untuk menentukan besarnya sampel peneliti menggunakan rumus slovin Umar (2008) sebagai berikut:

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

3.4 Jenis dan sumber data

3.4.1 Jenis data

Menurut Sanusi (2011), penelitian yang disusun untuk meneliti hubung akibat antar variable dan hubungan sebab-akibat tersebut sudah dapat diperidiksi sehingga dapat dinyatakan klasifikasi variable penyebab dan dan variabel terikatnya.

Jenis Sumber data menurut Sayogo, Ganjar (2015) dijelaskan dibawah ini:

- a. Data kuantitatif, data yang dapat dihitung atau data yang berupa angka-angka.
- b. Data kuantitatif, data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, misalnya: harga saham, besarnya pendapatan dan lain-lain.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis data kuantitatif karena berupa angka-angka dengan analisis statistik.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder menurut Sugiyono (2012):

- a. Data primer yaitu sumber data yang diperoleh langsung dari sumber data.

Dalam penelitian ini yang merupakan jawaban dari responden secara langsung dilokasi melalui penelitian kuesioner mengenai variabel yang diteliti yaitu Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung misalnya melalui orang lain atau dokumen.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam menunjang penelitian ini pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.dapat diuraikan sebagai berikut:

3.5.1 Observasi

Teknik ini dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

3.5.2 Kuesioner

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden (Walgito,2010). Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Kuesioner secara garis besar berisi pertanyaan atau pernyataan tentang semua variabel dan indikator penelitian dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 (sangat tidak baik-sangat baik).

3.6 Defenisi Operasional

Tabel 2.2
Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Sumber
1.	Kompetensi (X1)	Karakteristik dari karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang dapat diperlihatkan meliputi pengetahuan, pemahaaman, keterampilan, nilai dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi	a. Pengetahuan b. Pemahaman c. Kemampuan d. Nilai	(Pratiwi,2013)
2.	Motivasi	Keadaan dimana	a. Dorongan	(Puspitasari,2014)

	(X2)	usaha dan kemauan keras Karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu	Mencapai Tujuan b. Semangat Kerja c. Inisiatif d. Tanggung Jawab	
3.	Kinerja (Y)	Tingkat Pencapaian Karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas	(Ina Okataviyana, 2017)

3.7 Instrumen Penelitian

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian Sugiyono (2010). Instrumen atau alat ukur dalam penelitian ini berupa angket yang berisi butir-butir pertanyaan untuk diberi tanggapan oleh para subyek penelitian. Penyusunan angket didasarkan pada konstruksi teoritik yang telah disusun sebelumnya. Kemudian atas dasar teoritik tersebut dikembangkan dalam indikator-indikator dan selanjutnya dikembangkan dalam butir-butir pertanyaan. Pemberian skor terhadap masing-masing pertanyaan menggunakan skala *likert* pada tabel berikut.

Tabel 3.2
Skor Skala Likert

No.	Pertanyaan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono, (2010)

3.7.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau yang terlihat langsung dengan objek penelitian, data tersebut kemudian dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti.

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah seluruh data yang

diperoleh dari angket disebarkan kepada responden karyawan PAM Tirta Mangkalukun Kota Palopo yang menjadi partisipan dalam penelitian ini.

3.7.2 Data sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak berhubungan langsung dengan masalah penelitian tetapi data ini mendukung untuk memperoleh data. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa dokumen-dokumen, artikel-artikel, situs internet, perpustakaan, jurnal baik berupa teori maupun data yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji validitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik, sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Sugiyono (2009), uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang baik adalah instrumen yang valid. Dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur, yang validitasnya tinggi akan mampu mempunyai varian kesalahan yang kecil. Sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat dikatakan valid. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation product moment* yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghosali,2006). Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah jika korelasi antar skor masing-masing

butir pertanyaan total skor mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,05 atau $\text{sig} < 0,05$ maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan diatas 0,05 atau $\text{sig} > 0,05$ maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

3.8.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk Kuesioner (Ramadanti,2020). Uji reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, dimana butir-butir yang valid diperoleh melalui uji validitas. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah teknik *croanbach'Alpha*. Jika $\alpha > 0,6$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 20.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2010). Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui atau menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik dari suatu keadaan, dalam hal ini data yang sudah dikumpulkan kemudian diklasifikasikan, diinterpretasikan, dan selanjutnya dirumuskan, sehingga dapat

memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Dalam analisis ini diketahui kisaran nilai maksimum dan minimum, nilai rata-rata dan standar deviasi dari variabel penelitian. Pengolahan data menggunakan program SPSS.

3.9.2 Analisis regresi linear berganda

Pada penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode analisis statistis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda yaitu suatu metode yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) di mana analisis ini untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Menurut Sugiyono (2017:275) regresi linear berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompetensi

X₂ = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = Standar kesalahan (*Error Of Estimation*)

3.9.3 Uji Parsial (Uji T)

Analisis Uji T digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dan mengetahui variabel-variabel Kompetensi (X_1) Motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) signifikan atau tidak.

3.9.4 Uji serempak (Uji F)

Analisis Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan positif atau negatifnya dan signifikan antara variabel-variabel Kompetensi (X_1) Motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

3.9.5 Koefisien determinasi simultan (R^2)

Menurut Findarti (2016), Koefisien determinasi (R^2) digunakan perhitungan koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh kompetensi dan motivasi kerja sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah singkat Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Penyediaan air bersih Kabupaten Luwu (sekarang kota Palopo) dimulai sejak tahun 1941 yaitu masa kolonial Belanda dengan sumber air baku dari sungai Mangkaluku Desa Murante Kecamatan Wara dengan status “Unit Pelayanan Air Minum.” Pada tahun 1977-1980 dilakukan rehabilitasi pada instalasi tersebut oleh proyek peningkatan prasarana air bersih Sulawesi Selatan berdasarkan keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor: 12/KPTS/CK/XII/1980 tanggal 12 Desember 1980, maka Unit Pelayanan Air Minum beralih status menjadi Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Luwu dan secara efektif beroperasi mulai tahun 1981 dengan fungsi sebagai berikut:

- a. Melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka pengelolaan dan pengurusan sarana penyediaan air minum sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi perusahaan.
- b. Memberikan pelayanan kepada masyarakat Kabupaten Luwu (sekarang Kota Palopo) dan sekitarnya dalam hal penyediaan air minum yang sehat.
- c. Dijadikan suatu badan yang akan dikembangkan lebih lanjut menjadi salah satu bentuk usaha sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan peraturan daerah kota palopo Nomor 12 tahun 1985, atas perubahan pendirian perusahaan daerah air minum dan surat keputusan menteri pekerja umum nomor 66/KPTS/1991 tentang

penyerahan pengelolaan sarana dan prasarana Air Bersih Kabupaten Luwu, maka pada tanggal 09 Desember 1991 Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Luwu dialihstatuskan menjadi perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Luwu dengan berita acara penyerahan pengelolaan dari Direktorat Dirjen Citra Karya yang diwakili dengan Direktur Air Bersih, Kepala Gubernur, Kepala Tingkat I Sulawesi Selatan yang diwakili oleh wakil Gubernur dengan fungsi sebagai berikut:

- 1) Pelayanan Umum/Jasa
- 2) Menyelenggarakan Kemanfaatan Umum
- 3) Memupuk Pendapat

Sesuai keputusan Bupati Luwu Nomor : 02 Tahun 2004 Tanggal 02 Januari 2004, kemudian ditindaklanjuti dengan Berita Acara Penyerahan Dari Pemerintah Kabupaten Luwu Kepada Pemerintah Kota Palopo Nomor: 539/008/Huk/2004 Tanggal 09 Januari 2004, tentang penyerahan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten luwu yang berada diwilayah kota palopo Nomor 08 Tahun 2005 dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Tujuan perusahaan adalah turut serta melaksanakan
 - a) Perusahaan khusus
 - b) Pembangunan ekonomi nasional umumnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan rakyat serta ketenangan kerja dalam perusahaan menuju masyarakat adil makmur berdasarkan pancasila.
- 2) Perusahaan mengusahakan penyediaan air minum yang sehat dan memenuhi syarat-syarat bagi pemanfaatan umum.

3) Perusahaan dapat mengembangkan jenis usaha.

4.1.2 Visi dan Misi Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

a. Visi

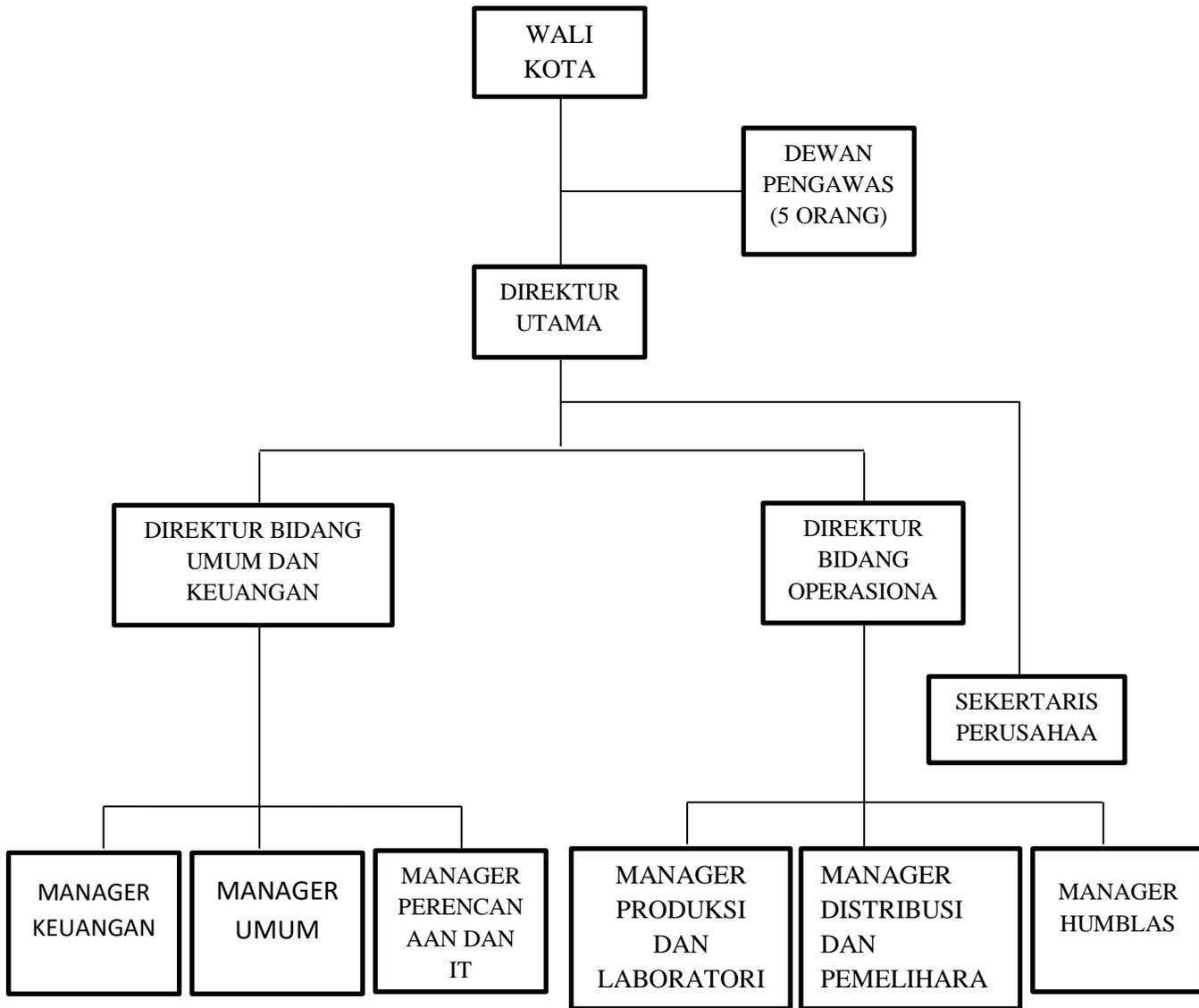
Menjadi salah satu PAM terkemuka di Indonesia

- 1) Menjadi salah satu yang terkemuka, mengandung makna motivasi yang kuat untuk melakukan sebuah proses yang perubahan yang berkisanambungan dan terencana dalam rangka mengangkat PDAM kota palopo dengan PDAM-PDAM yang lebih dahulu maju, dengan memanfaatkan potensi dan kemampuan yang dimiliki.
- 2) Rumusan ini dapat pula diartikan sebagai suatu proses yang kompetitif melalui berbagai upaya untuk mencapai posisi relatif diantara PDAM-PDAM Lainnya di Indonesia.

b. Misi

- 1) Meningkatkan kemampuan SDM, Meningkatkan Mutu Informasi, Perkuatan Organisasi
- 2) Meningkatkan keandalan sistem produksi, distribusi, menekan tingkat kehilangan air, meningkatkan kuantitas, kontinuitas dan kualitas,
- 3) Meningkatkan pencapaian keseimbangan arus dan keuntungan.

4.2 Struktur Organisasi dan Job Deskripsi PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

a. Susunan organisasi manajemen SDM

1) Direktur alam melaksanakan tugas dibantu oleh perangkat organisasi yang terdiri atas:

a) Jabatan struktural

b) Jabatan fungsional setara manager

c) Jabatan fungsional setara asisten manager

2) Jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf a terdiri ayat:

a) Manager keuangan membawahi langsung beberapa sub devisi yang terdiri atas:

1. Sub Devisi Perencanaan Keuangan dan Aset

2. Sub Devisi Pengelolaan Kas dan Pajak

3. Sub Devisi Akuntansi

4. Sub Devisi Piutang dan Penagihan

b) Manager Hubungan Langganan membawahi langsung beberapa sub devisi yang terdiri atas:

1. Sub Devisi Marketing

2. Sub Devisi Meter dan Rekening Air

3. Sub Devisi Pengaduan

c) Manager umum membawahi langsung beberapa sub devisi yang terdiri atas:

1. Sub Devisi Personalia

2. Sub Devisi Pengadaan

3. Sub Devisi Logistic

d) Manager Oprasional membawahi langsung beberapa sub devisi yang terdiri atas:

1. Sub devisi produksi

Sub devisi produksi terdiri atas :

a) Area IPAM 1

b) Area IPAM 2

c) Area IPAM 3

2. Sub devisi distribusi dan pemeliharaan

3. Sub devisi penurunan kehilangan air

4. Area pendataan

5. Area tindak lanjut

e) Manager perencanaan dan teknologi informatika membawahi langsung beberapa sub devisi yang terdiri atas:

1. Sub devisi perencanaan

2. Sub devisi teknologi informatika

3. Jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat 1 adalah satuan pengawasan internal

4. Jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf c adalah sekertaris

5. Bagian struktural organisasi PAM sebagaimana tercantum dalam lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan direktur ini.

b. Uraian tugas PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Job dekskripsi merupakan uraian tugas dan fungsi dari struktur organisasi yang ditetapkan agar visi dan misi suatu perusahaan dapat tercapai dengan arah kerja yang jelas. Berdasarkan struktur organisasi yang ditetapkan, maka job deskripsi atau uraian tugas diatas pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo sesuai peraturan Direktur Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo No.48 tahun 2014 adalah sebagai berikut :

- 1) Devisi keuangan dipimpin oleh seorang manager keuangan dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada direktur manager keuangan bertugas:
 - a) Mengendalikan kebijakan umum didevisi keuangan
 - b) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan perencanaan keuangan dan asset
 - c) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan pengelolaan kas dan pajak
 - d) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan akuntansi
 - e) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan piutang dan penagihan
 - f) Menata, membina dan mengevaluasi dan menilai kinerja bawahan langsung
 - g) Menjalin koordinasi dengan pejabat terkait dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya
 - h) Memberi saran dan pertimbangan kepada atasan langsung
 - i) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan atasan langsung
 - j) Devisi hubungan langganan dipimpin langsung oleh seorang manager hubungan langganan yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada direktur.

Manager Hubungan Langganan bertugas:

- 1) Mengendalikan kebijakan di devisi hubungan langganan
- 2) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan marketing

- 3) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan meter dan rekening air
 - 4) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan kegiatan pengadaan
 - 5) Menata, membina mengevaluasi dan menilai kinerja bawahan langsung
 - 6) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan atasan langsung
- 2) Devisi umum dipimpin oleh seorang manager umum yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada direktur.
- a) Mengendalikan kebijakan umum didevisi umum
 - b) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan personalia dan rumah tangga
 - c) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan pengadaan
 - d) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan logistik
 - e) Menata, membina, mengevaluasi dan menilai kinerja bawahan langsung
 - f) Menjalin kordinasi dengan pejabat terkait dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan tugasnya
 - g) Melaksanakan tugas tugas-tugas lainnya yang diberikan atasan langsung
- 3) Devisi operasional dpimpin oleh manager operasional yang telah melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada direktur
- a) Mengendalikan kebijakan umum didevisi operasional
 - b) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan produksi
 - c) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan distribusi dan pemeliharaan

- d) Merencanakan, mengendalikan kegiatan logistik
 - e) Menata, membina, mengevaluasi dan menilai kinerja bawahan langsung
 - f) Menjalin koordinasi dengan pejabat terkait dan menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsional
 - g) Memberi saran dan pertimbangan kepada atasan langsung
 - h) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan atasan langsung
- 4) Devisi perencanaan dan teknologi informatika dipimpin oleh seorang manager perencanaan dan teknologi informatika yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada direktur.
- a) Mengendalikan kebijakan umum didevisi perencanaan dan teknologi informatika
 - b) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan perencanaan
 - c) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan distribusi dan perencanaan
 - d) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan teknologi informatika
 - e) Menata, membina mengevaluasi dan menilai kinerja bawahan langsung
 - f) Menjalin koordinasi dengan pejabat terkait dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya
 - g) Memberi saran dan pertimbangan kepada atsan langsung
 - h) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan atsan langsung

4.3 Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada Karyawan dapat dilihat karakteristik responden pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	11	35%
Perempuan	20	65%
Total	31	100%

Sumber: Pengolahan data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang mengisi kuesioner berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan sebanyak 20 orang atau sekitar 65 % dan laki-laki sebanyak 11 orang atau sekitar 35% responden.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Karyawan Berdasarkan Usia

Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase
20-25	6	19%
25-35	15	50%
35-55	10	31%
Total	31	100%

Sumber: Pengolahan data SPSS (2022)

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 4.2 mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa yang berumur (20-25 tahun)

sebanyak 6 responden (19%), yang berumur (25-35 tahun) sebanyak 15 responden (50%) dan yang berumur (35-55) sebanyak 10 responden (31%). dengan demikian, maka dapat diketahui bahwa responden yang menjadi karyawan PAM Tirta Mangakaluku Kota Palopo lebih didominasi oleh karyawan yang telah memiliki umur (25-35 tahun).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Karyawan Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	6	19%
D3	5	16%
S1	17	56%
S2	3	9%
TOTAL	31	100%

Sumber: Pengolahan data *SPSS* (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.3 tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 6 orang atau sekitar 19% dari seluruh jumlah responden, jumlah responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 5 orang atau sekitar 16% dari seluruh jumlah responden, jumlah responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 17 orang atau sekitar 56% dan jumlah yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang atau sekitar 9% dari seluruh jumlah responden.

4.4 Statistik Deskriptif

Deskriptif berfungsi untuk mendeskriptif atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa

melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum Sugiyono (2012:12).

Berikut adalah hasil analisis statistik deskriptif yang diolah dengan menggunakan Spss versi 20, sebagai berikut.

Tabel 4.4 Uji statistik Deskriptif Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

No.	Item Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		frek.	%	frek.	%	frek.	%	frek.	%	frek.	%
	Varaiabel Kompetensi (X1)										
1.	Saya memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan	15	48,4	16	51,6%	0	0	0	0	0	0
2.	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya	12	38,7	19	61,3	0	0	0	0	0	0
3.	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	17	54,8	13	41,9	1	3,2	0	0	0	0
4.	Saya mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik.	17	54,8	13	41,9	1	3,2	0	0	0	0
No.	Variabel Motivasi Kerja (X2)										
1.	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja dikantor ini diakui oleh atasan.	16	48,4	15	41,9	0	0	0	0	0	0
2.	Saya selalu bersemangat ingin mengetahui bagaimana saya mencapai kemajuan ketika saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	13	41,9	18	58,1	0	0	0	0	0	0
3.	Saya selalu melakukan inisiatif dalam melaksanakan tugas agr saya dapat mengerjakan	15	41,9	16	48,4	0	0	0	0	0	0

4.	Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	12	38,7	19	61,3	0	0	0	0	0	0
No.	Kinerja Karyawan (Y)										
1.	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan pekerjaan	14	45,2	17	54,8	0	0	0	0	0	0
2.	Saya mendapatkan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	13	41,9	18	58,1	0	0	0	0	0	0
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	11	35,5	19	61,3	1	3,2	0	0	0	0
4.	Saya mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah secara efektifitas dari pekerjaan.	19	61,3	11	35,5	1	3,2	0	0	0	0

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel yaitu kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 Uji validitas variabel kompetensi

Variabel	Item	Person correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Kompetensi	X1.1	.726**	.000	Valid
	X1.2	.775**	.000	Valid
	X1.3	.836**	.000	Valid
	X1.4	.613**	.000	Valid

Motivasi Kerja	X2.1	.629**	.000	Valid
	X2.2	.747**	.000	Valid
	X2.3	.799**	.000	Valid
	X2.4	.747**	.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	.896**	.000	Valid
	Y2	.957**	.000	Valid
	Y3	.905**	.000	Valid
	Y4	.873**	.000	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS (2022)

Untuk mengukur nilai validitas kompetensi (X1)

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,716	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,708	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,928	0,6	Reliabel

Sumber: Pengolahan data SPSS (2022)

4.5.1 Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu kompetensi dan motivasi kerja, pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.140	6.035		3.337	.002
Kompetensi	-.321	.217	-.267	-1.476	.151
Motivasi Kerja	.175	.233	.136	.751	.459

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, pada B tercantum nilai konstanta dan nilai koefisien regresi linear berganda untuk masing-masing variabel bebas. Berdasar nilai-nilai itu maka dapat ditentukan model regresi linier berganda yang dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

Persamaan yang didapatkan dari hasil pengujian sebagai berikut

$$Y=0,210 - 0,321 X_1 + 0,175 X_2 + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

X₁= Kompetensi

X₂= Motivasi Kerja

Nilai konstanta dengan koefisien regresi pada tabel 4.6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta untuk persamaan regresi berdasarkan perhitungan statistik diatas sebesar 0,210 artinya apabila variabel bebas bernilai nol maka meningkatkan kemampuan kinerja karyawan.
2. Variabel kompetensi memiliki koefisien sebesar 0,321 artinya, setiap ada kenaikan variabel kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,321 atau 32,1.
3. Variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,175. nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu persen variabel kompetensi, dengan asumsi

variabel lain tetap, maka akan meningkat kemampuan kinerja karyawan sebesar 0,175 atau 17,5.

4.5.2 Uji-t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk meneliti pengaruh apakah kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kemampuan kinerja karyawan dalam kinerja pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang diuji dengan tingkat signifikansi 0.05. jika nilai t lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, tetapi jika nilai probabiliti t lebih besar dari t maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.8 Hasil Uji- t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.140	6.035		3.337	.002
Kompetensi	-.321	.217	-.267	-1.476	.151
Motivasi Kerja	.175	.233	.136	.751	.459

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS (2022)

Hipotesis 1: Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel 4.8 variabel kompetensi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,151 yang lebih besar dari 0,05 dan memiliki t_{hitung} negatif -1,476 yang lebih kecil dari t_{tabel} 1,684 sehingga variabel kompetensi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dikatakan bahwa H_a tidak mendukung hasil penelitian, hal ini menunjukkan apabila kompetensi tidak ditingkatkan maka kinerja karyawan tidak meningkat pula.

Hipotesis 2: Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel 4.8 variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,459 yang lebih besar dari 0,05 dan memiliki t_{hitung} positif 0,751 yang lebih

kecil dari $t_{\text{tabel}} 1,684$ sehingga variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan bahwa H_a mendukung hasil penelitian, hal ini menunjukkan apabila motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat pula.

4.5.3 Hasil Uji simultan F

Tabel 4.9 Hasil uji simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.626	2	5.313	1.532	.234 ^b
	Residual	97.116	28	3.468		
	Total	107.742	30			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi						

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2022)

Hasil analisis uji simultan dapat terlihat pada tabel 4.5.3 dari nilai F_{hitung} yang lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar $1.532 > 0,2913$ dengan tingkat

signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05. Menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja karyawan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.4 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.314 ^a	.099	.034	1.862
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi				

Sumber: Pengolahan data SPSS (2022)

Hasil analisis uji koefisien rsebut dapat dilihat pada tabel 4.10 dari *Adjusted R Square* sebesar 0,314 menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja pada PAM Tirta Mangakaluku Kota Palopo di perjelas oleh dua variabel yaitu kompetensi dan motivasi kerja sebesar 0,34% sisanya 0,66% dipengaruhi oleh lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil Uji Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo dapat dijelaskan secara terperinci sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PAM Tirta Mangkaluku

Kota Palopo.

Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar -1,476 lebih kecil dari t_{tabel} 1,684 maka secara parsial variabel kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku

Kota Palopo. Hal ini berarti menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh negatif . dimana dalam setiap meningkatkan kompetensi kinerja justru menurun maupun sebaliknya terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Arma & Ferdinand, 2017) bahwa, variabel kompetensi menjual tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penjualan, yang berarti bahwa kompetensi karyawan tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018) di mana dalam hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PAM Tirta Mangkaluku

Kota Palopo

Berdasarkan hasil Uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,751 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,684 maka secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Nimas, 2010) bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial di PT. Semen Gresik.

Beberapa alasan yang bisa menjadi alasan tidak berpengaruhnya motivasi terhadap kinerja karyawan bisa saja karena kinerja karyawan yang telah memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga tidak perlu lagi memberikan motivasi kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja. Ke dua beberapa karyawan mungkin telah memiliki motivasi prestasi yang tinggi dalam bekerja untuk mempertahankan kinerjanya. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukab oleh Okto Abrivianto P. (Bambang Swasto, 2014) bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo
3. Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

5.2 Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan diatas adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pada penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama
2. Diharapkan kepada perusahaan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo agar meningkatkan kompetensi, dan motivasi kerja maupun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan sebagai pengelolah hendaklah lebih memperhatikan kompetensi para karyawan yang baik maupun kompetensi yang buruk serta dapat meningkatkan motivasi kerja untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan
3. Penelitian selanjutnya

Peneliti selanjutnya agar melakukan peneletian lebih lanjut disarankan untuk berada ditempat pad saat responden mengisi kuesioner agar apa yang ingin dicapai mendapatkan hasil yang maksimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Alisha Maisan, F., & Hani Gita, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. XYZ Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. 4(6), 990–1001.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91–100.
- Arma, A., & Ferdinand. (2017). Pengaruh Kompetensi Menjual, Kualitas Hubungan, dan Pengalaman Menjual untuk meningkatkan Kinerja Tenaga Penjualan (Studi pada PT. New Ratna Motor Semarang). *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia (Indonesian Journal of Marketing Science)*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.14710/jspi.v16i1.1-16>
- Bambang Swasto. (2014). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 7(1), 78314.
- Faruk, F. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Profesionalisme Karyawan PT. Angkasa Pura I Surabaya. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 173–190.
- Fauzi, M. (2019). Filsafat kebahagiaan menurut al-ghazali. *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. [http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/46727%0Ahttp://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/46727/1/MUHAMMAD FAUZI-FUF.pdf](http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/46727%0Ahttp://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/46727/1/MUHAMMAD%20FAUZI-FUF.pdf)
- Fitriani, N. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pt. Betjik Djojo Surabaya*. UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945.
- Ghozali, I. (2016). Ghozali, Imam.(2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro. *IOSR Journal of Economics and Finance*, 3(1).
- Harahap. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Jatmiko, E. D. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik)*. Brawijaya University.
- Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Murty, W. A. (2015). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di Surabaya. *Artikel Ilmiah: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas*, 53(9), 1689–1699. http://sir.stikom.edu/1062/5/BAB_II.pdf

- Nimas, W. (2010). PERSEPSI ETIKA MAHASISWA AKUNTANSI, AUDITOR DAN AKUNTAN PENDIDIK DALAM SITUASI DILEMA ETIS AKUNTANSI. *FE (Akuntansi)*, 6(6).
- Oktafiyana, I. (2017). *Kinerja Karyawan Pada PT YEON TECHNOLOGY Oleh: SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PELITA BANGSA HALAMAN Persembahan.*
- Pratiwi, S. D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. In *JPIM: Jurnal Pendidikan Insan Mandiri* (Vol. 1, Issue 1, pp. 90–100).
- Puspitasari. (2018). *Analisis Efektivitas Modal Kerja Terhadap Profitabilitas dan Aktivitas Pada PT Profitabilitas dan Aktivitas Pada PT Asta Agro Lestari Tbk dan PT Tunas Baru Lampung. vol 2*(August 2014).
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai administrasi pusat Universitas Padjadjaran Bandung (studi pada bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister*, 02(02), 208–220.
<https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/jmmd/article/view/902/596>
- Riyanti, R. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsu Dharma Usadha. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(6), 610–624.
- Rizaldi, A. R. (2019). *BUDAYA ORGANISASI (STUDI KASUS) The Employee Performance Based on (Case Study)*. 2(2), 131–144.
- Rubiyanto, A. (2019). *Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi Pada*. 21(1).
- Soetrisno. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Susan Eri. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962.