

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam pengelolaan sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi bisnis dapat ditunjang dengan kualitas *human resources* (SDM) yang kompeten dalam bidangnya dengan tingkat capaian kinerja yang bagus. Jika sumber daya manusia dalam organisasi tidak kompeten dan capaian kinerja yang buruk, akan menjadi permasalahan yang serius karena akan menjadi penyebab organisasi atau perusahaan menderita kerugian. Perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan seluruh potensi sumber daya yang ada, terutama pada kemampuan mengelola sistem yang dimiliki dalam pengelolaan sumber daya manusia ini. Pengelolaan sistem sumber daya manusia ini dapat terlaksana dengan baik dengan harus memperhatikan aspek yang mengedepankan berbagai elemen pokok misalnya *leadership style, motivation, business environment, produktifitas, performance* dan sebagainya. Oleh karena itu, hal tersebut menyebabkan *human resource* (SDM) menjadi suatu faktor penentu utama yang akan menghasilkan efektifitas dan efisiensi demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia adalah faktor penggerak utama dalam sebuah organisasi. Para karyawan sebuah organisasi harus memiliki kompetensi yang terdiri dari *knowledge, skill* dan *attitude* yang dapat membantu mempermudah keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Pada kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi akan mengacu pada karakteristik pekerjaan yang beragam, dimana meningkatnya kompetensi dan motivasi yang dimiliki oleh sumber daya manusia akan mendorong organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Mathis & Jackson (2006), manajemen sumber daya manusia (SDM) dirancang dengan sistem yang formal oleh sebuah organisasi, dapat mengefisienkan penggunaan bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa tugas manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Performa (kinerja) perusahaan atau organisasi adalah acuan penting dari keberhasilan atau kemunduran tercapainya visi-misi atau *organizational goal* yang sebelumnya sudah ditetapkan. Wirawan (2012) menyebutkan bahwa performa merupakan output dari berbagai fungsi atau beberapa faktor penentu ketercapaian pekerjaan atau profesi dalam suatu masa tertentu. Mangkunegara (2000:67) menjelaskan bahwa performa (kinerja) merupakan output dari pekerjaan baik dalam kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai karyawan dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Umumnya, kompetensi diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Berdasar pada kata kompeten, yang berarti cakap, mampu, atau terampil (Zainal & Dkk, 2014: 229). Untuk mewujudkan hal ini, maka dibutuhkan adanya pelatihan yang efektif dan kompetensi meliputi pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku karyawan. Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang karyawan yang memungkinkan karyawan tersebut mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan ketrampilan di mana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja (Lasmanhadi, 2002).

Yudistira & Siwantara (2012) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Sulistyaningsih (2009) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Abraham Maslow (1943 dalam Robbin & Judge, 2015), mengemukakan teori lima kebutuhan manusia yaitu: Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan pengakuan (*Esteem Needs*) dan kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization Needs*).

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup yang mencakup diantaranya adalah penyediaan sarana dan prasarana dan pemberian kesempatan beristirahat. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*), dapat dilihat dari indikatornya merasa aman dari perlakuan atasan, adanya jaminan keselamatan kerja dan keamanan dari pekerjaan. Kebutuhan sosial (*Social needs*) mencakup kebutuhan rasa kepemilikan, butuh penerimaan di suatu kelompok, keterhubungan/interaksi, serta butuh kasih sayang (mencintai dan dicintai). Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*) dapat dilihat dari indikatornya pemberian penghargaan, pemberian perhatian dan penyampaian ide yang diterima. Dan kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*), dapat dilihat dari indikatornya pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, kepuasan, dan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Motivasi adalah merupakan seperangkat attitude dan beberapa nilai yang mampu memberi pengaruh masing-masing orang secara individu, sehingga visi, misi atau tujuan mereka dapat tercapai (Zainal, 2009: 837). Adapun pengertian dari motivasi adalah merupakan proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan dan dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu (Luthans, 2006). Motivasi sebagai suatu bentuk dorongan baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Adanya interaksi yang baik antar kelompok dapat menyebabkan motivasi menjadi tinggi. Apabila motivasi tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Karyawan dengan kinerja yang baik merupakan salah satu penentu harapan sebuah perusahaan, sebab pada akhirnya kinerja karyawan tersebut diharapkan dapat meningkatkan

kinerja, karena performa (kinerja) mereka akan berdampak pada peningkatan performa secara menyeluruh bagi organisasi/perusahaan di masa mendatang. Sehingga tugas penting bagi manajemen adalah melakukan perbaikan dalam hal pengelolaan dan pembinaan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, bagaimana memperbaiki tata kelola untuk *memanage* tercapainya peningkatan performa pekerja/karyawan menjadi tugas utama pihak manajemen.

Harian (surat kabar Suara Merdeka) adalah suatu organisasi/perusahaan surat kabar (media cetak) paling besar di Semarang. Karyawan perusahaan membutuhkan perhatian dan motivasi kerja agar secara kontinyu bisa mencapai peningkatan dan mempercepat performa perusahaan dan tujuan yang dituju. Harian Suara Merdeka menempatkan kualitas sumber daya manusia menjadi perhatian utama demi meninjang tujuan dan target perusahaan. Berikut ini data tentang rekapitulasi laporan kinerja bagian produksi koran harian Suara Merdeka.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Laporan Kinerja Bagian Produksi Karyawan Harian Suara Merdeka
Tahun 2018-2020

Tahun	Prosentase Pencapaian Target	Total Pegawai	Prosentase Pencapaian Kinerja
2018	100%	25	35%
	75% - 99%	28	39%
	50% - 74%	10	14%
	< 50%	8	11%
	Total	71	
2019	100%	22	32%
	75% - 99%	28	41%
	50% - 74%	13	19%
	< 50%	5	7%
	Total	68	
2020	100%	19	30%
	75% - 99%	25	40%
	50% - 74%	16	25%
	< 50%	3	5%
	Total	63	

Sumber: Data Sub Bagian Kepegawaian Harian Suara Merdeka, 2020

Dari data pada tabel 1.1 dapat disimpulkan bagaimana Prosentase Pencapaian Kinerja karyawan bagian produksi mengalami penurunan dari Prosentase Target yang direncanakan perusahaan harian Suara Merdeka selama periode 2018 sampai 2020.

Penilaian kinerja pada Harian Suara Merdeka berfokus pada permasalahan *human resources* dimana karyawan harus dapat meningkatkan kinerjanya melalui kebebasan dan kesempatan menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang di berikan kepada masing masing individu, sehingga dengan cara tersebut, kinerja perusahaan pun dapat meningkat secara signifikan.

Dengan demikian, kinerja karyawan yang meningkat dapat mendorong individu menjadi semakin handal dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan. Pemberian kompensasi berupa gaji pokok, tunjangan-tunjangan, antara lain : tunjangan imbalan balas jasa atau kompensasi misalnya upah/gaji tetap, berbagai bentuk tunjangan (transpor/bahan bakar kendaraan, konsumsi, telekomunikasi, *achievement*/prestasi, perayaan keagamaan, bonus, pakaian-seragam, sosial, hari tua, asuransi kesehatan), sudah dapat diberikan oleh perusahaan harian Suara Merdeka kepada karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dengan demikian diharapkan akan memperkecil masalah utama pada perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia.

Namun demikian pada kenyataannya, kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan perusahaan. Hasil yang dapat diamati menunjukkan, bahwa upaya mendorong motivasi kerja sumber daya manusia yang dikelola belum sepenuhnya menunjang kinerja karyawan secara signifikan.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut diatas, penulis berminat melakukan penelitian mengenai permasalahan kinerja karyawan. Selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat mengungkap secara jelas pada titik berat yang dapat memperlambat tercapainya tujuan

perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan **Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Harian Suara Merdeka.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan Harian Suara Merdeka?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Harian Suara Merdeka?
3. Apakah kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Harian Suara Merdeka ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan penulis, tujuan yang dapat dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan harian Suara Merdeka.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan harian Suara Merdeka.
3. Menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan harian Suara Merdeka.

1.4 Kegunaan penelitian

1. Praktis

Harapan adanya penelitian ini ialah dapatnya memberi suatu masukan berbagai pihak khususnya pada kantor harian Suara Merdeka untuk menilai performa (kinerja) karyawannya.

2. Akademik

- a. Menjadikan bahan acuan/referensi untuk riset selanjutnya bagi pendalaman riset mengenai bagaimana menilai performa (kinerja) karyawan.
- b. Penulis/peneliti menjadikan penelitian tersebut untuk memenuhi persyaratan penyelesaian pendidikan, serta mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang administrasi terutama MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia).
- c. Penelitian ini diharapkan mampu memperluas pengalaman bermanfaat pada peneliti asehingga menambah daya berfikir analitik dan fleksibel di masa mendatang.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1.5.1.1. Pengertian

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Kebijakan dan Praktek yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek ‘orang’ atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian. (Dessler, 1997).

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan maupun organisasi adalah permasalahan mengenai sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi suatu tantangan tersendiri bagi organisasi. Dalam sebuah organisasi baik pemerintah maupun swasta, sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak modal yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Werther dan Davis dalam Sutrisno (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang

siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia di dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi dimana dia berada di dalamnya.

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia didalam suatu organisasi maupun perusahaan dituntut untuk terus-menerus meningkatkan kemampuan mereka karena persaingan organisasi maupun perusahaan yang semakin ketat, maka dalam suatu perusahaan ataupun organisasi dibutuhkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik dan benar. Manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk mengelola unsur sumber daya manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai pekerjaannya, sehingga mampu melaksanakan tugas secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi (Robert Tua Siregar et al (2020:).

1.5.1.2. Tanggung Jawab Manajemen Sumber Daya Manusia

Penanganan langsung atas orang merupakan dan sudah selalu merupakan, suatu bagian terpadu dari setiap tanggung jawab manajer lini, dari presiden ke penyelia tingkat yang paling bawah. Tanggung jawab pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, (Dessler, 1997) meliputi :

1. Menempatkan orang yang benar pada pekerjaan yang tepat.
2. Memulai karyawan baru dalam organisasi
3. Melatih karyawan untuk jabatan yang bagi mereka masih baru
4. Meningkatkan kinerja jabatan dari setiap orang
5. Mendapatkan kerjasama kreatif dan mengembangkan hubungan kerja yang mulus
6. Menginterpretasikan kebijakan dan prosedur perusahaan.
7. Mengendalikan biaya tenaga kerja
8. Mengembangkan kemampuan dari setiap orang

9. Menciptakan dan mempertahankan semangat kerja departemen
10. Melindungi kesehatan dan kondisi fisik karyawan.

Kunci sukses suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah memiliki pegawai dengan kinerja tinggi. Kinerja adalah: hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016). Kinerja merupakan bagian yang sangat krusial bagi organisasi, setiap organisasi pasti menginginkan para pegawainya bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya tanpa adanya kinerja yang baik dari para pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi akan sulit tercapai.

1.5.2. Kinerja

1.5.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dijelaskan dengan output/ keluaran yang berupa (material dan non material) sebagai hasil terlaksananya tugas kerja (Nawawi, 2018). Performa (kinerja) tenaga kerja menurut (Cokroaminoto, 2007) mengacu kepada level kompetensi (kemampuan) mereka untuk menjalankan berbagai tugas secara menyeluruh sesuai bidang tanggung jawabnya. Berbagai tugas yang telah disebutkan pada umumnya berdasar pada indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Hasilnya akan diketahui bahwa karyawan dikategorikan dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat menjadi beberapa istilah. Tingkatan kinerja karyawan antara lain dibagi menjadi, tingkat tinggi, menengah dan rendah. Melebihi, sebanding atau lebih rendah dari tujuan (target) yang telah ditetapkan dapat dijelaskan pula sebagai kelompok tingkatan kerja. Dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “unjuk kerja” dari seorang karyawan.

Performa (kinerja) diartikan sebagai level keperluan masing-masing orang (individu) sebagai hal yang diharapkan atas terlaksananya tugas kerja (Miner, 1988). Menurut Miner, faktor penentu *achievement* (prestasi kerja) individu, misalnya:

- a. Faktor output dari *organization behavior* (perilaku organisasi), terdiri dari *behavior* dan *attitude* (perilaku dan sikap) seseorang, *work engagement* (keterikatan kerja), serta keikutsertaan dalam pekerjaan.
- b. Faktor output capaian dari performa (kinerja), meliputi 4 dimensi antara lain:
 - 1) Kualitas hasil (*output quality*), khususnya tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
 - 2) Kuantitas output (*quantity of output*), jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
 - 3) Waktu kerja (*time of output*), tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
 - 4) Kerjasama dengan rekan kerja yang lain (*cooperation with otherswork*).

Keempat dimensi tersebut saling berkaitan satu sama lain, contohnya kerjasama yang baik antara rekan kerja dipengaruhi langsung oleh kualitas dan kuantitas output masing-masing individu.

Berdasarkan Zainal (2009), performa (kinerja) adalah wujud kongkret perilaku yang ditunjukkan masing-masing orang sebagai pencapaian (prestasi) pekerjaan dari pekerja menurut bidangnya dalam berperan di organisasi (perusahaan). Selanjutnya (Byars 1984, dalam Suharto & Cahyono, 2005) menyebutkan bahwa performa (kinerja) merupakan output upaya individu yang diperoleh dari kompetensi (kemampuan) dan tindakan dalam suatu kondisi. Selanjutnya (Mas'ud, 2004) menyatakan bahwa performa (kinerja) merupakan luaran yang dicapai dari upaya tertentu yang sudah dilaksanakan dan bisa dihitung melalui beberapa faktor (indikator) tertentu.

Performa (kinerja) diartikan sebagai keadaan yang wajib dipahami dan dilaporkan terhadap beberapa pihak guna menghitung level capaian output organisasi (instansi) dimana

terhubung dengan tujuan (visi) mereka sehingga diketahui pengaruh baik dan buruknya kebijakan operasional yang diterima. Ketersediaan informasi terkait performa (kinerja) organisasi (instansi) pemerintahan, aktivitas-aktivitas yang dibutuhkan misalnya pengoreksian suatu kebijakan, pelurusan berbagai aktivitas inti, serta tugas utama organisasi (instansi), bahan untuk merencanakan, penentuan level kesuksesan organisasi (instansi) guna menetapkan suatu aktivitas, dan lain sebagainya dapat diambil oleh perusahaan.

Beberapa hal yang telah disebutkan di atas senada dengan pernyataan bahwa performa (kinerja) sebagai kontribusi terhadap hasil akhir organisasi dalam kaitannya dengan sumber yang dihabiskan, dan diukur dengan indikator kualitatif dan kuantitatif (Bain 1982, dalam McNeese-Smith, 1996). Penilaian instrumen dievaluasi untuk menilai persepsi pekerja akan kinerja mereka sendiri dalam kaitannya dengan butir-butir seperti output, pencapaian tujuan, pemenuhan deadline, penggunaan suplai, jam kerja dan ijin sakit.

1.5.2.2 Beberapa Faktor yang Berpengaruh terhadap Performa (Kinerja)

Berdasarkan Mathis & Jackson (2006) faktor yang berpengaruh terhadap performa (kinerja) seorang karyawan (tenaga kerja) sebagai berikut:

- 1) Kompetensi (kemampuan)
- 2) Semangat (motivasi)
- 3) Dorongan (dukungan) yang diperoleh
- 4) Adanya tugas kerja yang mereka laksanakan
- 5) Interaksi (hubungan) para karyawan dengan organisasi

Berdasarkan Gibson & Ivancevich (2007) menyatakan *behavior* (perilaku) dan *performance* (prestasi kerja) ditentukan oleh tiga faktor:

- 1) Faktor personal (individu) terdiri dari kompetensi (kemampuan) dan skill (jasmani dan rohani), *background* (keluarga, level sosial, sistem gaji) serta demografi (usia, silsilah, *gender*).

- 2) Faktor organisasi terdiri dari *resources* (sumber daya), *leadership*, kompensasi (imbalan), struktur, serta *job design* (desain pekerjaan).
- 3) Faktor psikologi mencakup pendapat (persepsi), *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), *learn and motivation* (belajar dan motivasi).

Seluruh faktor tersebut saling berkaitan dan mempengaruhi. Kombinasi faktor personal (individu), organisasi serta psikologi merupakan penentu utama untuk mencapai *self-actualization* (aktualisasi diri) bagi individu.

Mengacu pada Mangkuprawira & Hubeis, (2007), Performa (kinerja) adalah rancang bangun lebih dari satu dimensi yang terdiri dari beberapa unsur yang menentukannya, antara lain:

- 1) Unsur individu, terdiri dari *knowledge*, keterampilan, kompetensi, *self confidence* (kepercayaan diri), *motivation* dan *commitment* dari masing-masing pengajar (guru).
- 2) Unsur *leadership*, mencakup elemen kualitas manajerial serta pimpinan kelompok (team) untuk mendorong, menyemangati, mengarahkan dan mendukung pekerjaan pengajar (guru).
- 3) Unsur team/ kelompok (tim), terdiri dari kualitas mendukung spirit dari anggota (rekan) team, *trust* antar anggota kelompok (team), level kompak dan kedekatan antar anggota team. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- 4) Unsur konteks (situasional), mencakup pressure dan berubahnya lingkungan baik di dalam maupun luar organisasi.

Melihat beberapa faktor diatas, menunjukkan adanya beberapa faktor penentu atau variabel yang berpengaruh terhadap performa (kinerja) karyawan. Beberapa faktor di atas bisa dihasilkan dari internal maupun eksternal atau situasional. Selain itu, performa atau kinerja juga ditentukan oleh motivasi dan kompetensi personal.

1.5.3 Kompetensi

1.5.3.1 Pengertian Kompetensi

Para pakar menyampaikan gagasan terkait definisi kemampuan/ kompetensi pekerjaan. Horton (2000) beropini bahwa kompetensi merupakan ciri khas utama dari personal atau seseorang yang berkaitan dengan efektifitas dan kepakaran/ ahli dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Sementara, Kreitner & Kinicki(2003)menyatakan kompeten adalah level sejauhmana mampu menampilkan kestabilan, terkait dengan optimalisasi mampu secara fisik dan mental seorang individu. Berikut ada beberapa pengertian dari kompetensi:

1. Kompetensi yang berarti suatu kemampuan dalam melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung pekerjaan yang menuntut sikap kerja yang efektif.
2. Kompetensi berdasar pada ciri khas (sifat) seseorang yang berdampak pada performa (kinerja) atau *behavior* di mana mereka bekerja.
3. Kemampuan (kompetensi) yang berindikasi pada cara berperilaku atau berpikir, berdasar pada landasan dasar karakteristik individu, menyesuaikan kondisi, serta memberi dukungan untuk jangka panjang (Spencer & Spencer, 1993:9).
4. Kemampuan (kompetensi) sebagai daya saing (kompetensi) individu dalam rangka memberikan hasil pada level kepuasan tinggi di mana mereka bekerja.

Pada dasarnya, kemampuan (kompetensi) menekankan pada hal yang dilaksanakan individu di mana mereka bekerja dengan bermacam level serta rincian atau detail standar tiap-tiap level, mengenali sifat *knowledge* dan *skill* individual dimana efektifitas pelaksanaan work task dan responsibility menjadi lebih mungkin, sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

1.5.3.2Faktor yang Berpengaruh pada Kemampuan (Kompetensi)

Berbagai faktor yang berpengaruh pada tingkat kompetensi individu menurutZwell (2000: 56-68)yaitu:

1. Trust dan Values (Keyakinan dan Nilai-nilai)

Trust (keyakinan) individu mengenai diri mereka atau pada individu lain akan sangat berpengaruh terhadap *behavior* (perilaku). Jika seseorang yakin bahwa tidak ada kreativitas dan daya inovasi dalam diri mereka, maka tidak mampu berupaya memikirkan jalan baru yang berbeda untuk melaksanakan sesuatu. Sehingga, masing-masing individu seharusnya memiliki pola pikir positif mengenai diri mereka, dan individu lain serta menampilkan karakter individu dengan daya pikir masa mendatang.

2. Ketrampilan

Melalui skill (ketrampilan) semakin membaik, maka level kompetensi seseorang mengalami peningkatan.

3. Experience (Pengalaman)

Expereince (pengalaman) dibutuhkan bagi kepakaran (keahlian) sebagian besar kompetensi. Misalnya *expereince* pengorganisasian individu, komunikasi didepan grup, solusi permasalahan, dan lainnya. Seseorang yang belum pernah berinteraksi dengan organisasi luas dan rumit tidak mungkin kecerdasan organisasionalnya dapat berkembang untuk paham mengenai ketidakpastian power dan efek dalam lingkungannya. Seorang individu dengan pekerjaan yang butuh pemikiran strategis yang rendah, pengembangan kompetensinya lebih rendah daripada individu dengan pemikiran strategis beberapa tahun.

4. Personality Characteristics (Karakteristik Kepribadian)

Personality (kepribadian) bukan merupakan suatu hal yang pada dasarnya tanpa kemungkinan bisa dirubah. Kepribadian seorang individu bisa dirubah kapanpun. Seseorang menanggapi dan berhubungan dengan power serta lingkungan sekitar. Meskipun dapat berubah, kepribadian cenderung tidak bersifat lentur terhadap perubahan. Kurang bijak jika berharap seseorang melakukan perbaikan kompetensi melalui mengubah kepribadian mereka.

5. Motivasi

Pemberian support/ dukungan, penghargaan pada hasil kerja bawahan, menghasilkan pengaruh pengakuan dan atensi secara individu dari atasan, sehingga memberi pengaruh positif pada motivasi bawahan secara individual.

6. Isu Emosional

Penghambat emosional yang bisa menyebabkan keterbatasan penugasan kemampuan/ kompetensi individu. Sebagai contoh, ketakutan berbuat salah, menjadi kurang percaya diri, perasaan tidak disenangi dalam lingkungannya bukan bagian kelompok/ organisasi tertentu, seluruhnya cenderung membuat motivasi dan inisiatif menjadi terbatas.

7. *Intellectual Competencies* (Kemampuan Intelektual)

Cara pikir kognitif misalnya berfikir untuk analisis dan berfikir secara konseptual mempengaruhi Kompetensi.

8. *Organizational Culture* (Budaya Organisasi)

Kebudayaan dalam organisasi berpengaruh pada kompetensi *human resources* (SDM) terhadap beberapa aktivitas, misalnya; a) siklus (proses) penerimaan dan penyesuaian tenaga kerja (karyawan) , b) Praktik pengambilan keputusan, c) Sistem penghargaan, d) Tata aturan (filosofi) organisasi (misi-visi, dan *organizational values*), e) Tradisi dan prosedur, f) Komitmen pada *training and development*, g) Sistem-proses Organisasional.

1.5.4 Motivasi

1.5.4.1 Pengertian Motivasi

Robbins & Judge(2017)menguraikan *motivation* (motivasi) sebagai proses yang menggambarkan niat, pandangan (arah), serta ketelatenan seseorang guna tercapainya suatu tujuan. Tiga unsur inti dalam pengertian motivasi antara lain niat (intensitas), pandangan (arah), dan ketelatenan (ketekunan). Intensitas berhubungan dengan sejauh mana seseorang giat/ rajin untuk berupaya.Hal ini adalah unsur utama yang diperhatikan pada saat penjabaran

mengenai motivasi. Akan tetapi, tingginya level niat (intensitas), cenderung belum mampu memberi hasil pada kepuasan terhadap prestasi kerja tanpa keberadaan usaha terkait dengan arah yang memberi keuntungan organisasi. Sehingga, dibutuhkan pertimbangan kualitas dan intensitas usaha secara simultan dari mereka. Pengarahan usaha serta konsistensi dengan berbagai tujuan organisasi adalah jenis usaha yang harus dilaksanakan. Selanjutnya, ketelatenan (ketekunan) menjadi dimensi terakhir dalam motivasi. Dimensi tersebut adalah pengukuran terkait waktu yang diperlukan seseorang untuk bisa bertahan menjalankan upayanya. Tiap-tiap individu yang memiliki motivasi bertahan menjalankan tugas dengan jangka waktu relatif panjang untuk meraih tujuan mereka (Stephen P. Robbins & Judge, 2017).

Motivasi terbagi menjadi dua jenis menurut Suhardi (2013), yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik.

Motivasi intrinsik merupakan pendorong seseorang yang berasal dari dalam diri sendiri. Motivasi ini biasanya muncul tanpa adanya pengaruh dari luar seringkali seorang pegawai yang termotivasi secara intrinsik akan sangat mudah terdorong dalam mengambil sebuah tindakan atau sebuah keputusan bahkan mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain.

2. Motivasi Ekstrinsik.

Motivasi ini muncul dikarenakan adanya pengaruh dari luar diri terhadap seorang tersebut. Motivasi ini memiliki pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Penyebabnya bisa berupa uang, bonus, insentif, promosi jabatan, penghargaan, pujian dan sebagainya.

Salah satu elemen motivasi yaitu *needs* (kebutuhan), *hierarchy-of-need* atau teori hirarki kebutuhan, sudah dikembangkan oleh Maslow (1993: 43-57). Berdasarkan teori tersebut, *needs* (berbagai kebutuhan) seseorang secara alami membentuk suatu pola tingkatan

(hirarki), dijabarkan menjadi *psychological-needs* (kebutuhan berkaitan dengan fisik), *safety and security-needs* (membutuhkan keselamatan atau keamanan), *belongingness and love* (membutuhkan interaksi sosial), *esteem and status* (butuh dihargai dan status), hingga membutuhkan *self actualization* (mengaktualisasi diri).

1. Keperluan (kebutuhan) fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik dan seksual. Dalam kaitannya dengan kebutuhan tersebut, organisasi perlu memperhatikan kecukupan gaji yang diberikan kepada karyawannya.
2. Kebutuhan akan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya dalam lingkungan kerja. Dalam kaitannya dengan kebutuhan ini, organisasi perlu untuk memberikan tunjangan, kesehatan, asuransi, perumahan dan dana pensiun yang cukup untuk menjamin kehidupan hari tua.
3. *Social needs* (kebutuhan sosial atau rasa memiliki), yaitu membutuhkan penerimaan atau dapat diterima kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam kaitannya dengan kebutuhan ini, organisasi perlu menerima keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.
4. *Esteem and status* (Kebutuhan harga diri), berupa butuh untuk penghormatan, penghargaan dari individu lain. Berkaitan dengan *esteem and status*, organisasi dilarang sewenang-wenang dalam memperlakukan pegawainya karena mereka membutuhkan penghormatan dan butuh untuk dihargai atas kinerja yang dicapai (prestasi kerjanya).
5. Butuh untuk memperbarui diri, adalah rasa perlu terhadap pengembangan pribadi serta mengeksplor potensi, penyampaian gagasan, pemberian nilai, kritik dan prestasi. Kaitannya dengan rasa butuh memperbarui diri, organisasi membutuhkan adanya pemberian peluang (kesempatan) terhadap para anggota (bawahan) untuk mendukung aktualisasi mereka dengan cara terbaik dan sewajarnya dalam organisasi tersebut.

Needs (kebutuhan) pada level awal dan kedua dapat dikategorikan dalam kebutuhan level rendah – sedang, level tiga hingga lima adalah kebutuhan level tinggi. Walaupun tingkatan (hirarki) kebutuhan susunan Maslow terkandung beberapa batasan, tetapi dapat menyediakan ide yang bagus, yaitu para manajer terbantu dalam memotivasi karyawan. Hal tersebut penting, sebab jika *needs* level rendah belum tercapai, berakibat pada tidak tercapainya kebutuhan level selanjutnya.

Pakar teori – motivasi McClelland et al. (1953) mengusulkan teori – motivasi berfokus pada tiga kebutuhan: prestasi (*achievement*). Kekuasaan (*power*) dan pertalian (*afiliasi*). Kebutuhan ini ditetapkan sebagai berikut:

- 1) **Kebutuhan akan prestasi** (*nAch-need for achievement*). Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Orang yang termotivasi karena kebutuhan akan prestasi berjuang untuk prestasi pribadi bukan untuk ganjaran sukses semata, mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih efisien daripada sebelumnya. Dari riset mengenai kebutuhan akan prestasi ini, McClelland mendapatkan bahwa peraih prestasi tinggi membedakan diri mereka dari orang lain oleh hasrat mereka untuk menyelesaikan masalah lebih baik. Mereka mencari situasi dimana mereka dapat mencapai tanggungjawab pribadi untuk menemukan pemecahan terhadap problem-problem dimana mereka dapat menerima umpan balik yang cepat atas kinerja mereka sehingga mereka dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak, dan dimana mereka dapat menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang.
- 2) **Kebutuhan akan kekuasaan** (*nPow-need for Power*). Berarti hasrat untuk mempunyai dampak, berpengaruh, dan mengendalikan orang lain. Individu-individu dengan *nPow* yang tinggi menikmati untuk dibebani, bergulat untuk dapat mempengaruhi orang lain, lebih memilih ditempatkan di dalam situasi yang kompetitif dan berorientasi status, dan

cenderung lebih peduli akan prestise (gengsi) dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain daripada yang efektif.

3) Kebutuhan akan afiliasi(*nAff-need for Affiliation*). Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Kebutuhan ini mendapatkan perhatian terkecil oleh para peneliti. Afiliasi dapat disejajarkan dengan tujuan-tujuan Dale Carnegie, hasrat untuk disukai dan diterima baik oleh orang lain. Individu dengan motif afiliasi yang tinggi bertujuan keras untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif daripada situasi kompetitif dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal-balik yang tinggi.

Motivasi pekerjaan memiliki fungsi penting untuk penentuan keberhasilan individu dalam pelaksanaan beban tugas mereka. Terkait dengan perlunya dampak motivasi dalam pelaksanaan beban tugas mereka. Terkait dengan perlunya dampak motivasi pada perilaku individu (manusia), para pakar telah menguraikan riset berkenaan dengan motivasi. Salah satu riset yang sudah dilaksanakan memberi hasil beberapa definisi mengenai motivasi. Salah satu riset yang sudah dilaksanakan memberi hasil beberapa definisi mengenai motivasi. McGregor dalam Robbins & Judge 2008: 225) menyatakan teori motivasi X dan Y. Dalam teori motivasi (Teori X), terdapat empat asumsi manajer:

1. Tenaga kerja (karyawan) pada umumnya tidak begitu suka pekerjaan dan sedapat mungkin berusaha menghindar;
2. Dampak dari minimnya kesukaan terhadap pekerjaan, karyawan butuh paksaan, pengendalian, atau ancaman dengan dihukum guna meraih beberapa tujuan.
3. Tenaga kerja (karyawan) lebih memilih menjauh (menhindar) dari *responsibility* (tanggung jawab) dan mencari komando resmi sebisa mungkin.

4. Beberapa tenaga kerja (karyawan) memposisikan keamanan menjadi unsur pokok yang berhubungan dengan pekerjaan dan menampilkan sebagian kecil ambisi (Robbins dan Judge, 2008:226).

1.5.4.2 Faktor Pembentuk Motivasi

Tenaga kerja (karyawan) memiliki motivasi dalam bekerja ditentukan dua faktor (Herzberg & Musner, 1959):

1. **Faktor Internal** faktor kekuatan pendorong yang berasal dari dalam diri tiap-tiap tenaga kerja (karyawan), antara lain:

- a. **Pekerjaan tersebut sendiri (the-work itself)**

- Seberapa beratnya atau ringan hambatan yang mereka rasa dari pelaksanaan pekerjaan.

- b. **Kemajuan (advancement)**

- Sejauh mana besar-kecilnya karyawan berpeluang mengalami kemajuan dalam pekerjaan, misalnya kenaikan pangkat.

- c. **Responsibility (Tanggung jawab)**

- Seberapa besar-kecilnya rasa mengemban *responsibility* (tanggung jawab) masing-masing individu yang diberikan oleh perusahaan.

- d. **Pengakuan (recognition)**

- Bentuk dan tingkatan karyawan diakui atas capaian hasil pekerjaannya.

- e. **Pencapaian (achievement)**

- Bergantung pada pencapaian yang diraih memungkinkan karyawan meraih kinerja (prestasi kerja) tingkat tinggi.

2. **Faktor Eksternal** faktor pendukung yang berasal dari luar diri pribadi masing-masing individu, pada umumnya lingkungan kerja perusahaan sangat mempengaruhi faktor ekstrinsik. Faktor ekstrinsik ini mencakup:

a. Administrasi dan kebijakan perusahaan

Level perasaan kecocokan karyawan pada setiap kebijakan dan aturan yang berlaku dalam organisasi (perusahaan).

b. Pengawasan/ Supervisor (Penyeliaan)

Level wajar yang dirasakan karyawan terhadap supervisor (penyelia).

c. Penggajian (Gaji)

Level wajar penerimaan penggajian sebagai balas jasa dari tugas kerja.

d. Hubungan Antar Pribadi (Hubungan Antar Personal)

Tingkatannya perasaan adanya kecocokan masing-masing individu dengan yang lainnya dalam lingkup tempat kerja.

e. Kondisi Kerja

Sesuai atau tidaknya kondisi kerja sehari-hari dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan yang diberikan perusahaan.

1.6 Hipotesis

1.6.1 Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan (kompetensi) merupakan ciri utama dari seorang individu yang berkaitan dengan efektifitas atau kepakaran dalam pelaksanaan tugas kerja (Suharto & Cahyono, 2005). Sementara Kreitner & Kinicki(2003) menyatakan opini bahwa kompetensi sebagai kemampuan yang menggambarkan kestabilan, terkait dengan kemampuan fisik dan mental umum seorang individu.

Seiring dengan membaiknya kompetensi, performa kinerja masing-masing karyawan pun akan meningkat signifikan. Hal ini sangat berpengaruh besar terhadap kinerja perusahaan. Kompetensi yang tinggi dalam suatu perusahaan berbanding lurus dengan kinerja yang tinggi pula. Penelitian mengenai pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pernah dilakukan oleh(Wahyono & Hutahayan, 2020);(Ratnasari, 2017) dan (Riyanti &

Sudibya, 2012). Berdasarkan hal tersebut rumusan hipotesis penelitian yang dapat diambil sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan Harian Suara Merdeka.

1.6.2 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal(Mangkunegara, 2000).

Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, pada dasarnya akan bekerja keras dan mempertahankan langkah langkah kerja keras serta memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Motivasi yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang unggul pula. Penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh(Sudarti & Fachrunnisa, 2021); (Mahardika, dkk, 2014) dan(Theodora, 2015). Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap Kinerja Karyawan Harian Suara Merdeka.

1.6.3. Hubungan Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana dengan judul : “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic, menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan menjadi factor yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Yuliana, 2017). Dimana Kemampuan (kompetensi) merupakan ciri utama dari seorang individu yang berkaitan dengan efektifitas atau kepakaran dalam pelaksanaan

tugas kerja (Suharto & Cahyono, 2005). Sementara Kreitner & Kinicki(2003) menyatakan opini bahwa kompetensi sebagai kemampuan yang menggambarkan kestabilan, terkait dengan kemampuan fisik dan mental umum seorang individu. “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif Peneituasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal(Mangkunegara, 2000). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disusun hipotesis, sebagai berikut :

H3 : Ada pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Harian Suara Merdeka.

1.6.4 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian sebelumnya ditunjukkan, tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Penelitian terdahulu

No	Hubungan Antar Variabel	Judul/Peneliti/Tahun	Hasil
1.	Kompetensi terhadap kinerja pegawai	Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja PT. Lambang Putra Perkasa Motor (Ayu Anjani, 2019)	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja
2.	Kompetensi dan Motivasi Kerja	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic, (Yuliana, 2017)	Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
3.	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah, (Nonik Maelani, 2018)	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja
4.	Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	Pengaruh Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pisma Garment Demak jawa tengah, (Rahayuningsih. & Maelani., 2018)	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi

			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
--	--	--	--------------------------------------------------------------

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut, penelitian yang penulis lakukan adalah menempatkan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat (independen) dan variabel kompetensi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (independen). Dari penelitian ini selanjutnya akan dapat diketahui bagaimana pengaruh variabel bebas ini terhadap variable terikatnya, baik secara parsial maupun simultan.

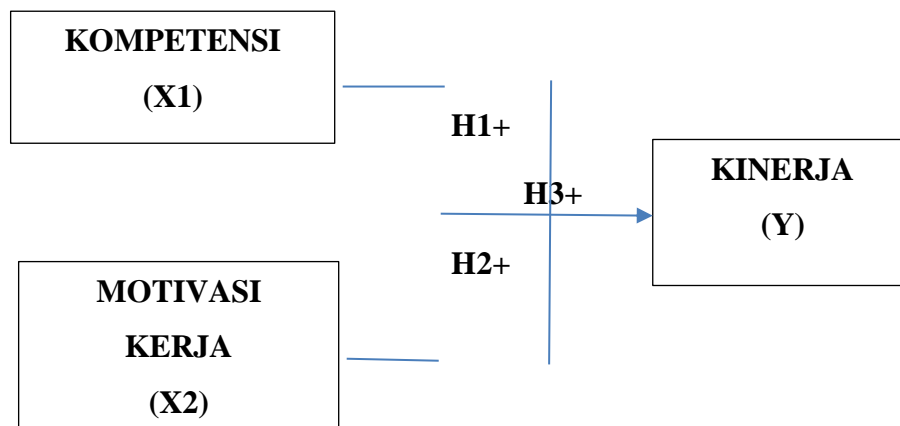
Dengan demikian dapat dibandingkan hasil penelitian ini nanti dengan hasil penelitian terdahulu tersebut.

1.6.5 Kerangka Pemikiran

Dalam masa pembangunan, kualitas individu sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar yang utama. Target kerja yang optimal akan tercapai dengan memanfaatkan tenaga dengan kualifikasi maksimal. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan tersebut, karena bakat, tenaga, kemampuan, ketrampilan dapat dihasilkan oleh masing-masing individu yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang menghendaki kebutuhannya terpenuhi.

Perusahaan adalah bentuk organisasi yang bertujuan untuk mencapai suatu profit, dimana setiap perkembangan masing-masing perusahaan cukup berpengaruh bagi perekonomian nasional. Namun kemajuan atau kemunduran suatu organisasi sangat ditentukan oleh komponen-komponen yang ada didalamnya, baik itu kompetensi yang dimiliki karyawan dan motivasi kerja yang baik. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis

besar kompetensi dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1
Gambar Kerangka Pemikiran Teoritis

1.7 Definisi Konsep

Konseptual variabel didefinisikan sebagai penarikan batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas, dan tegas (Chourmain, 2008).

1. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari individu dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Mitrani et al., 1992); (Spencer & Spencer, 1993).
2. Motivasi adalah kesediaan individu melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins & Coulter, 2007).
3. Kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, kuantitas dan efisiensi kerja (Gibson & Ivancevich, 2007).

1.8 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan seperangkat petunjuk yang lengkap tentang hal yang harus diamati (observasi) dan bagaimana juga mengukur suatu variabel ataupun konsep

definisi operasional tersebut dan dapat membantu kita untuk mengklasifikasi gejala di sekitar ke dalam kategori khusus dari suatu variabel (Walizer & Wainer, 1987).

Tabel 1.3
Definisi Konsep dan Operasionalisasi

No	Definisi Konsep	Definisi Operasional	
		Dimensi	Indikator
1.	Kinerja Mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, kuantitas dan efisiensi kerja (Gibson & Ivancevich, 2007)	1. Kualitas Pekerjaan	1. Hasil kerja 2. Bekerja dengan tepat waktu 3. Bekerja sesuai prosedur
		2. Kuantitas Pekerjaan	4. Target pekerjaan 5. Hasil pekerjaan sesuai dengan rencana kerja
		3. Efisiensi Kerja	6. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu jam kerja 7. Inisiatif kerja
2.	Kompetensi Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Mitrani et al., 1992); (Spencer & Spencer, 1993)	1. <i>Motives</i>	1. Konsisten dalam berfikir 2. Selalu bekerja dengan baik
		2. <i>Traits</i>	3. Jujur
		3. <i>Self concept</i>	4. Selalu menjaga sikap yang dimiliki 5. Selalu berperilaku baik terhadap yang lain
		4. <i>Knowledge</i>	6. Pengetahuan yang dimiliki 7. Kemampuan untuk berkembang
		5. <i>Skills</i>	8. Keahlian sesuai bidangnya
3.	Motivasi Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan	1. Kebutuhan Fisiologis	1. Ketergantungan gaji 2. Sistem imbalan
		2. Kebutuhan Rasa Aman	3. Jaminan di hari Tua 4. Aman dalam bekerja
		4. Kebutuhan Sosial	5. Bersosialisasi diri 6. Dapat bekerja sama 7. Diterima oleh kelompok
		5. Kebutuhan Harga Diri	8. Penghormatan 9. Perhatian pimpinan 10. Terlihat Dalam Pelaksanaan tugas

	kebutuhan sejumlah individu (Maslow, 1993)	6. Kebutuhan Aktualisasi Diri	11. Mengembangkan ide 12. Mengekspresikan Keinginan
--	--------------------------------------------	-------------------------------	--------------------------------------------------------

1.9 Metode Penelitian

1.9.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang berdasarkan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya(Sugiyono, 2013). Menurut Arikunto(1998) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan harian Suara Merdeka bagian produksi sebanyak 63 orang.

1.9.2 Teknik Sampling (Sampel jenuh)

Berdasarkan (Sugiyono, 2013)definisi sampel yaitu sebagian dari sejumlah dan karakter yang terdapat dalam suatu populasi. Pengambilan sampel dari populasi hendaknya benar-benar representatif. Jumlah pengukuran sampel adalah banyak sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto(1998) bila total populasi lebih sedikit dari 100, maka total pengambilan sampel adalah seluruhnya, namun bila populasi lebih banyak dari 100, sampel yang diambil adalah sepuluh hingga lima belas persen atau dua puluh hingga dua puluh lima persen dari jumlah populasinya.

Karena jumlah populasi dalam riset ini hanya 63 orang karyawan pada bagian produksi sehingga jumlahnya kurang dari 100, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada harian Suara Merdeka yaitu sebanyak 63 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai observasi disebut sebagai teknik sensus. Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh (sensus) adalah

teknik penentuan anggota bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, jadi dari keterangan tersebut yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi sebanyak 63 orang.

1.9.3 Jenis dan Sumber Data

1.9.3.1 Data yang Digunakan

Data yang dikumpulkan mengangkat prosedur yang sistematis dan standar mendapatkan data yang dibutuhkan. Kebutuhan data dalam riset ini terdiri dari:

1. Data Primer

Data primer berdasarkan pada data yang diperoleh dari sumber original (aslinya), didapatkan secara langsung dari obyek penelitian. Data primer pada riset ini didapat dari angket (daftar pertanyaan/kuesioner) sebagai instrumen pengumpul data berupa angket/daftar pertanyaan (kuesioner) yang mana daftar pertanyaan tersebut relatif lengkap, lengkap dan sistematis mengenai penjelasan-penjelasan yang diperlukan dari pegawai (karyawan) harian Suara Merdeka.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan secara tidak langsung dari sumbernya. Data ini dapat melalui instrumen penelitian yang berupa dokumen-dokumen yang diperoleh dari harian Suara Merdeka.

1.9.3.2 Sumber Data

Suatu hal yang perlu dipertimbangkan dalam pemilihan permasalahan yang akan diteliti yaitu tersedianya sumber data. Riset (penelitian) kuantitatif cenderung memiliki sifat *explanatory* (penerangan, menjelaskan), sebab sifatnya untuk mempelajari tentang manusia (masyarakat sebagai objek), berbeda dengan riset kualitatif cenderung bersifat pemahaman

(*understanding*) terhadap fenomena maupun gejala sosial, sebab sifatnya untuk mempelajari manusia (masyarakat sebagai subyek).

1.9.4 Skala Pengukuran

Didasarkan pada jenisnya dari skala pengukuran data kuantitatif dikategorikan pada empat jenis dengan karakteristik yang berbeda. Sementara pengertian skala pengukuran adalah prosedur memberikan nilai (angka) terhadap suatu obyek dengan tujuan mampu menjelaskan karakteristik objek tersebut.

1.9.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah proses pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis dan bersifat tertutup, artinya responden memberikan jawaban berdasarkan pilihan yang telah disediakan (Indriantoro & Supomo, 1999: 154).

2. Kepustakaan

Kepustakaan adalah data-dat mengenai teori-teori yang semua penulis lakukan dengan membaca serta memahami literatur-literatur yang ada hubungannya dengan penelitian yang dibahas, serta membandingkan antara teori dengan praktek untuk mendapatkan kesesuaian dalam penyusunan skripsi.

1.9.6 Instrumen Penelitian

Instrumen yang unggul harus memenuhi dua syarat penting, yaitu valid dan reliabel. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian telah diuji reliabilitas dan validitanya oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Namun demikian, uji validitas dan reliabilitas harus tetap

dilakukan karena pertimbangan perbedaan waktu, obyek dan kondisi yang dialami oleh penelitian sekarang dan penelitian sebelumnya. Berikut dipaparkan penjelasan mengenai dua pengujian tersebut.

1. Pengujian Kevalidan

Pengujian kevalidan (uji kesahihan) merupakan suatu instrumen yang dipergunakan guna mengukur keabsahan/valid suatu kuesioner. Menurut Ghazali(2007)kuesioner bisa dinyatakan valid bila pernyataan di dalamnya bisa (mampu) menggambarkan sesuatu yang hendak dihitng oleh kuesioner. Keabsahan/sahih dibutuhkan karena data non sah/valid atau bias yang diproses akan memberi hasil simpulan tidak dari obyek pengukuran (Indriantoro & Supomo, 1999).Ketidakvalidan suatu instrumen, bila instrumen tersebut tidak mampu menghasilkan pengukuran apa yang akan diungkapkan padasuatu riset. Sehingga, pengujian kevalidan diharapkan bisa memberi gambaran konsistensi internal. Pada riset ini, uji kevalidan dengan menggunakan *factor analysis* (analisis faktor), suatu indikator (item) dikatakan valid bila *loading factor*-nya $>0,4$ dan keterkecukupan sampel (KMO) $> 0,5$ (Ghozali, 2007). Pengolahan data dalam riset ini menggunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) untuk sistem operasi Windows.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel(Ghozali, 2007). Apabila alat ukur memberikan hasil stabil, maka alat ukur tersebut dapat memiliki derajat mampu tidaknya instrumen pengukuran dalam mengukur diferensiasi/ perbedaan secara individu yanf ada. Hal tersebut dibutuhkan, karena data yang belum valid atau bias tidak memungkinkan untuk diproses ke tahap selanjutnya sebab akan memberi hasil pada simpulan yang bias. Pengukuran dilaksanakan satu kali melalui uji realibilitas pengujian statistik (*Cronbach α*). Aturan penentuan keputusan Nunnaly (1967)

dalam Ghozali (2007) dijelaskan bahwa bila reliabilitas $\alpha > 0,7$ maka indikator (item pertanyaan) variabel dinyatakan reliabel.

1.9.7 Teknik Analisis

Analisis deskriptif, mencakup analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran pada keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian tersebut (Umar, 2002:36). Analisis data hasil evaluasi penelitian, meliputi:

1. Deskripsi karakteristik Responden

Karakteristik responden dideskripsikan dengan demografi responden, seperti gender (jenis kelamin), usia, jenjang pendidikan, dan masa kerja ditampilkan pada tabel frekuensi (persentase).

2. Statistik Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel bertujuan guna memberi penjelasan pada beberapa data terhadap variabel yang digunakan dalam riset. Dalam hal tersebut dinyatakan melalui penggunaan beberapa variabel riset dan *frekuensi-absolut* (persentase) atas respon (jawaban) dari partisipan (responden) riset, yaitu menjelaskan variabelkompetensi, motivasi kerja dan kinerja.

1.9.8 Pengujian Model Penelitian

1.9.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengetahui antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai pengaruh yang berarti atau tidak, secara serempak(Djarwanto & Subagyo, 2006). Untuk mempermudah dan menghemat waktu maka dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS (*Statistical Product and Service Soloution*) versi 19 dalam proses perhitungan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Kompetensi

e = Error

1.9.8.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinan (R^2) pada dasarnya menghitung tingkat kemampuan menjelaskan dari variasi variabel terikat (dependen). Nilai R^2 yaitu diantara 0 dan 1. Semakin kecil nilai R^2 menunjukkan tingkat kemampuan beberapa variabel bebas (independen) untuk menjelaskan variasi variabel terikat (dependen) semakin lemah. Semakin dekat dengan 1 (satu) berarti dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (dependen). Penentuan nilai variabel independen (bebas) untuk mempengaruhi variabel dependen (terikat) ditentukan dengan nilai R^2 (koefisien determinasi) ditunjukkan melalui Adjusted- R^2 . Nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Untuk mengetahui persentase pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan koefisien determinasi dengan rumus:

$$R^2 = (r)^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

1.9.8.3 Pengujian F

Pengujian model dipergunakan guna menentukan baik atau tidaknya sebuah model regresi. Pengujian model bisa ditentukan menggunakan F-hitung berikut ini:

- 1) Bila $F\text{-hitung} \geq F\text{ tabel}$ dan nilai signifikansinya $< 0,05$, artinya terdapat efek antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Sehingga uji model dinyatakan bagus.
- 2) Bila $F\text{-hitung} \leq F\text{ tabel}$ dan nilai signifikansinya $> 0,05$, artinya terdapat efek antara variabel bebas dan variabel dependen (terikat). Sehingga uji model dinyatakan bagus.

1.9.8.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial t-test

Uji parsial dengan t-test ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005: 54).

- 1) Bila $t\text{-hitung} < t\text{ tabel}$, artinya H_a alternatif ditolak. Menunjukkan jika tidak terdapat efek antara masing-masing variabel independen dengan variabel terikat (dependen).
- 2) Bila $t\text{-hitung} > t\text{ tabel}$, artinya H_a alternatif diterima, sehingga ada efek antara variabel terikat (dependen) dan bebas (independen). Taraf nyawa (α) adalah 5 persen.

2. Uji Simultan dengan F-Test

Uji simultan dengan F-test digunakan untuk mengetahui efek variabel bebas (independen) secara bersama-sama pada variabel terikat (dependen) (Nugroho, 2005: 53).

Penentuan keputusan yang diambil antara lain:

- 1) Bila $F\text{-hitung} < f\text{ tabel}$, artinya H_a alternatif ditolak. Berarti jika tidak terdapat efek antar beberapa variabel independen pada variabel terikat (dependen).

- 2) Bila $F\text{-hitung} > f\text{ tabel}$, artinya H_a alternatif diterima. Berarti jika terdapat efek antar variabel-variabel terikat (dependen) (α) adalah 5%.