PENGARUH SISTEM KOMPETENSI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. YUDHISTIRA GHALIA INDONESIA

Suhendri, Universitas Primagraha, email : hendrisu@gmail.com

Abstrak

Salah satu masalah utama dalam hal ketenagakerjaan di Indonesia adalah Kinerja yang rendah. Pasalnya, untuk memelihara kemampuan persaingan institusi nasional setelah krisis ekonomi, Indonesia tidak lagi dapat mengandalkan hanya kepada sumber-sumber perhitungan keuntungan secara tradisional seperti halnya pekerja dan sumber daya yang murah. Indonesia butuh mengembangkan suatu sistem yang dinamis yaitu sektor kualitas sumberdaya manusia yang produktif dan profesional dalam sebuah organisasi. Moral akan menunjukkan pekerja mana yang memiliki hasrat dan keinginan dalam melakukan tugas dan kewajiban dalam sebuah organisasi. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, disiplin, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Peranan dari sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat esensial untuk membuat suatu kesinambungan dari kinerja organisasi. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: untuk mengidentifikasi dan menganalisa pengaruh dari sebuah kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Yudhistira Ghalia Indonesia. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh dari semangat kerja terhadap kinerja karyawan sekaligus pengaruh dari sebuah kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Yudhistira Ghalia Indonesia. Berdasarkan koefisien dari hasil tabel di atas, dan T hitung untuk kompetensi (X1) of 4858 sementara nilai tabel untuk n = 71 by 1950.

Jadi, 4,858> 1,950, kemudian H0 ditolak dan Ha diterima, dapat disebut bahwa kemampuan (XI) mempunyai pengaruh penting dalam kinerja karyawan (Y). Berdasarkan koefisien pada tabel di atas, kemudian t hitung untuk Semangat Kerja (X2) sebesar 9758 sedangkan nilai t tabel untuk n = 71 pada tahun 1950. Lalu 9758 > 1950, dibanding H0 ditolak dan Ha diterima, dapat disebut Semangat Kerja (X2) mempunyai pengaruh penting pada kinerja karyawan (Y). Dari analisa pada tabel di atas, ANOVA meperoleh F hitung 97 976 nilai rata-rata F Tabel (α 0.05) untuk n = 71 oleh 3312. Maka, FHitung > F Tabel (α 0.05) atau 97 976 > 3312 dengan level yang berarti untuk 0.000 for 0.000 < 0.05, dapat disebut bahwa Kemampuan (XI) dan Semangat Kerja (X2) sama-sama berefek positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai R Square (R2) dari 0742. Hal tersebut menunjukkan jumlah 74.2% dari Kinerja (XI) dan Semangat Kerja mempengaruhi secara simultan dari kinerja karyawan (Y) saat sisa dari 25.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam kasus ini.

Keywords : Kompetensi, moral, kinerja

A. Pendahuluan

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sumber daya manusia sebagai kunci pokok akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar janji manis tanpa tindakan saja.

Sebagian besar kebutuhan manusia hanya dapat dipenuhi melalui bantuan orang lain. Rasio manusia mengatakan bahwa bantuan orang lain akan lebih mudah diperoleh apabila manusia masuk dalam organisasi. Seseorang bergabung ke dalam organisasi masyarakat itu biasanya didasarkan atas beberapa kepentingan, seperti: kepentingan ekonomi, sosial, dan politik. Sementara bagi organisasi sendiri dalam usaha mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Unsur pengendali ada pada manusia, sehingga pada akhirnya di banding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dalam rangka pencapaian tujuan berbagai sasaran organisasi.

Beberapa pekan terakhir ini semangat kerja pegawai mengalami kemunduran sehingga kinerjanya dianggap kurang berarti bagi perusahaan, hal ini dapat kita lihat dari terdapat banyak kekosongan di meja tiap pegawai ketika jam istirahat berakhir, dan kendala non teknis lainnya yang menyebabkan tingkat semangat kerja pegawai mengalami kemunduran. Kendala-kendala ini, dimungkinkan disebabkan karena pimpinan kepala cabang, dirasa kurang membangkitkan lingkungan kerja yang menyenangkan, disebabkan kurangnya kedekatan atau terdapat batasan antara pimpinan kantor cabang dengan bawahannya. Kemudian hal ini juga dikarenakan lingkungan kerja yang di rasa kurang mendukung seperti suasana kantor yang terlihat ramai dan bising karena dekat dengan jalan utama disebabkan meningkatnya jumlah tamu yang berkunjung setiap pekannya, kerusakan sound system sehingga tidak terdengar musik yang sifatnya membangun kreatifitas dan kinerja pegawai dalam bekerja, dan faktor- faktor non phisik yang menimbulkan kinerja pegawai menjadi berkurang.

Dalam meningkatkan kualitas sumberdaya yang ada, diperlukan pegawai yang handal yang memiliki kemampuan penguasaan teknologi ketrampilan khusus dengan sa rana prasarana yang memadai sehingga mengahasilkan pegawai yang mempunyai kualitas kerja yang tinggi guna kelangsungan dan pengembangan organisasi itu sendiri.

Prestasi kerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan perbuatan yakni melaksanakan tugas yang dibebankan. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan instansi di bawah arahan dan kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja lembaga tersebut. Prestasi kerja yang tinggi juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, karena motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai baru merupakan suatu potensi belum menunjukkan adanya perilaku kerja sehingga belum dapat menjamin tercapainya tingkat prestasi kerja yang tinggi. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.

Salah satu dari masalah utama ketenagakerjaan di Indonesia adalah kinerja yang rendah. Padahal, untuk mempertahankan kemampuan kompetitif instansi nasional pasca- krisis ekonomi, Indonesia tidak dapat lagi hanya mengandalkan diri pada sumber-sumber keunggulan komperatif yang tradisional, seperti tenaga kerja murah dan kekayaan alam. Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komperatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, produktif dan professional.

Pegawai merupakan salah satu unsur penyelenggara perusahaan yang berfungsi sebagai memegang peranan yang sangat penting dan strategis terhadap keberhasilan perusahaan. Sebuah perusahaan yang ingin maju menempatkan pegawai sebagai sumberdaya kunci dalam menjaga keunggulan kompetitif (*competitive advantage*). Instansi dan para manajer yang berhasil memandang pelatihan tenaga kerja (*employee training*) sebagai sebuah investasi sumberdaya manusia, bukan sebagai pengeluaran sia-sia (expense). Meskipun pelatihan (training) biasanya menyatu dengan pengembangan (development), tetapi kedua istilah ini tidaklah sama. Pelatihan secara khusus berfokus pada penyiapan tenaga kerja dengan keterampilan khusus atau membantu mereka memperbaiki kekurangan dalam kinerja mereka.

Di lain pihak, ketika semangat kerja pegawai rendah, pegawai akan merasakan kebosanan dan malas dalam bekerja. Artinya pegawai tidak bergairah untuk menyelesaikan pekerjaannya dan bermalas-malasan. Keadaan tersebut akan menyebabkan performansi kerja pegawai menjadi rendah, menciptakan masalah di tempat kerja, pegawai cenderung untuk menarik diri dari lingkungan kerja, sering datang terlambat ke tempat kerja

dan pulang kerja lebih awal dari waktu yang ditetapkan, tidak mau bersosialisasi atau berinteraksi dengan pekerja lainnya, dan akhirnya terjadi tingkat turnover yang tinggi di dalam organisasi (Carlaw, Deming dan Friedman, 2003:21). Jika seseorang merasa puas terhadap perlakuan yang diterimanya di tempat kerja, maka mereka akan bersemangat untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, (Panggabean, 2004:21).

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya didalam organisasi. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja organisasi.

Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja pegawai. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal.

B. Tinjauan Literatur Dan Pengembangan Hipotesis

1. Kompetensi

Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi untuk mendukung kemampuan dikonsentrasikan pada hasil perilaku. Sebagai konsekuensi dari defenisi kompeten atau kompetensi ini, atau yang lain maka pengertian kompetensi merujuk pada kemampuan orang untuk memenuhi persyaratan perannya saat ini atau masa mendatang.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai seseuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo 2007:86).

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Menurut Spenser dan spencer dalam Wibowo (2007:87) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

2. Semangat Kerja

Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut morale merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat, oleh karena itu selayaknya setiap organisasi selalu berusaha agar semangat kerja pegawai meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas organisasi berjalan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Kimball Wiles(1953:39) yang mendefinisikan semangat kerja sebagai berikut. "… *it seems to be defined as mental and emotional reaction of a person to his job*". Dengan demikian semangat dapat didefinisikan sebagai reaksi emosional dan mental seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Nitisemito (2001:160) yang menyatakan bahwa semangat kerja adalah "Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik". Lebih lanjut, dapat diartikan semangat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan lebih baik.

Siswanto (1989:264) mengemukakan bahwa: Moral kerja atau semangat dan kegairahan kerja adalah sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok- kelompok yang menimbulkan kesenangan dalam diri pekerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuensi dalam mencapai tujuan dan aturan niat yang telah ditetapkan oleh organisasi.

3. Kinerja Pegawai

Menurut Simamora (1997) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Suprihanto (dalam Srimulyo,1999 : 33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dalam konteks ini Hasibuan (1994 : 105) mengemukakan bahwa: Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu (1) kemampuan dan minat seseorang bekerja; (2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan (3) peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor tersebut, maka besar kemungkinan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Pengertian kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003

: 223) kinerja adalah : “Kinerja seseorang adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan (Ruky, 2003) di kutip oleh Edy sutrisno (2009 :209). Perilaku ini biasanya ditunjukkan secara konsisten oleh para pekerja yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa didefinisikan sebagai kompetensi.

Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan, tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja. Menurut Dharma (2002), kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau trait yang menyebabkan suatu Tindakan untuk memperoleh suatu hasil. Dengan adanya kompetensi ini, sumber daya manusia dilihat sebagai manusia dengan keunikannya yang perlu dikembangkan. Manusia dilihat sebagai asset yang berharga. Dengan adanya kecenderungan tersebut, maka peran sumber daya manusia akan semakin dihargai terutama dalam hal kompetensi sumber daya manusia (Schuller, 1990). Sumber daya manusia yang dihargai akan bekerja dengan sepenuh hati untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi (Bounds & Pace, 1991 ; Ulrich, 1997) di kutip dari Edy Sutrisno (2009 : 210). H1 : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai Perusahaan.

5. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Semangat kerja merupakan terjemahan dari kata morale yang artinya moril atau semangat juang (Echols & Shadily,1997) Menurut Denyer (dalam Moekijat, 2003: 136), kata semangat (morale) itu mula- mula dipergunakan dalam kalangan militer untuk menunjukkan keadaan moral pasukan, akan tetapi sekarang mempunyai arti yang lebih luas dan dapat dirumuskan sebagai sikap bersama para pekerja terhadap satu sama lain, terhadap atasan, terhadap manajemen, atau pekerjaan.

Menurut Nitisemito (2001: 160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan Hasibuan (2005: 94) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaanya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sementara Sastrohadiwiryo (2003:282) mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. H2 : Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai Perusahaan.

6. Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif. Kesimpulan ini sesuai dengan yang dikatakan Armstrong (1998), bahwa kompetensi adalah knowledge, skill dan kualitas individu untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya. Penggunaan kompetensi sebagai dasar dari berbagai aspek sumber daya manusia kini semakin menjadi satu trend dalam mewujudkan satu organisasi pendidikan dan pelatihan. Kompetensi membedakan pengetahuan kerja (job knowledge) dalam perilaku tersirat (underlying behaviours) seseorang karyawan di dalam organisasi.

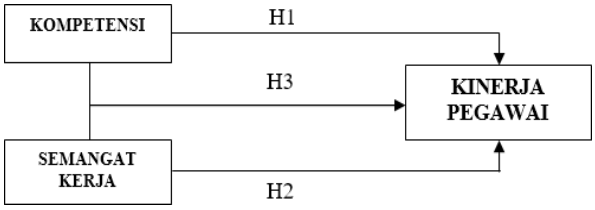
Menurut Saifudin Anwar (2002 : 180) adalah sebagai berikut: "Semangat Kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja" Dengan semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif denga kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktifitas perusahaan, sehingga perusahaan atau organisasi menginginkan karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Davis memberikan definisi yang luas mengenai semangat kerja yang dialih bahasakan oleh Dharma (1993) yaitu sikap individu dan kelompok terhadap kerja sama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi perusahaan. Moekijat (1997) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan.

Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. Menurut Gondokusumo (1995), semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama.

Semangat kerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan. H3 : Pengaruh kompetensi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai Perusahaan.

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



C. Metode Penelitian

Populasi adalah sekumpulan objek yang menjadi pusat perhatian, yang padanya terkandung informasi yang ingin diketahui. Objek ini disebut dengan satuan analisis. Satuan analisis ini memiliki kesamaan perilaku atau karakteristik yang ingin diteliti. Menurut Margono (2004:118), pengertian populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Jadi populasi berhubungan dengan data, bukan manusianya. Kalau setiap manusia memberikan suatu data maka, maka banyaknya atau ukuran populasi akan sama dengan banyaknya manusia. Sehingga yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia 100 orang.

D. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Sampling adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan obyek penelitian (Nursalam,2008:93). Menurut Mardalis (2009:55) menyatakan sampel adalah contoh, yaitu sebagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Menurut Sugiyono (2010:57) dinyatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Adapun jumlah sampel yang diambil adalah 34 pegawai PT. Yudhistira Ghalia Indonesia sebagai responden dalam penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Hamidi (2007:140) teknik pengumpulan data adalah cara peneliti memperoleh atau mengumpulkan data. Seorang peneliti diharuskan untuk melakukann kegiatan pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Banister (dalam Poerwandari, 2001:80) menyatakan bahwa observasi menjadi metode paling dasar dan paling tua dari ilmu-ilmu sosial, karena dalam cara tertentu kita selalu terlibat dalam proses

mengamati. Semua bentuk penelitian baik itu kualitatif maupun kuantitatif mengandung aspek observasi di dalamnya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan semangat kerja secara bersama- sama terhadap kinerja pegawai pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia.

2. Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis, 2008:66). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, software statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. Software yang digunakan adalah program SPSS (Statistical Product And Service Solutions) versi 20. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka diinputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan dalam melakukan penelitian ini.

F. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai variance inflation factor (VIF) tiap-tiap variabel independen. Multikolinearitas terjadi jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) melebihi 10. Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 menunjukkan korelasi antar variabel independen masih bisa ditolerir. Hasil uji multikolinearitas ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas

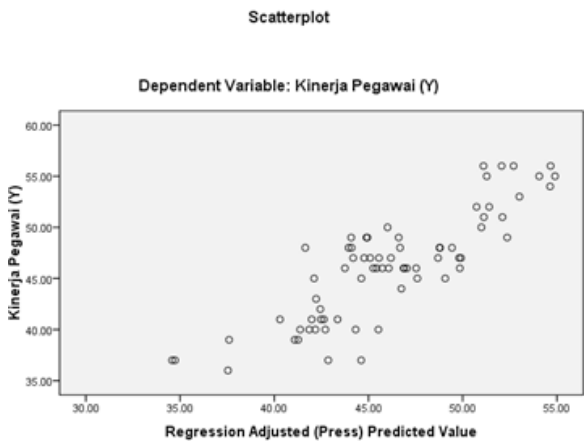
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.715	3.010		3.227	.002		
	Kompetensi (X1)	.317	.065	.331	4.858	.000	.815	1.227
	Semangat Kerja (X2)	.473	.048	.665	9.758	.000	.815	1.227

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel coefficients di atas, nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel independent tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

3. Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

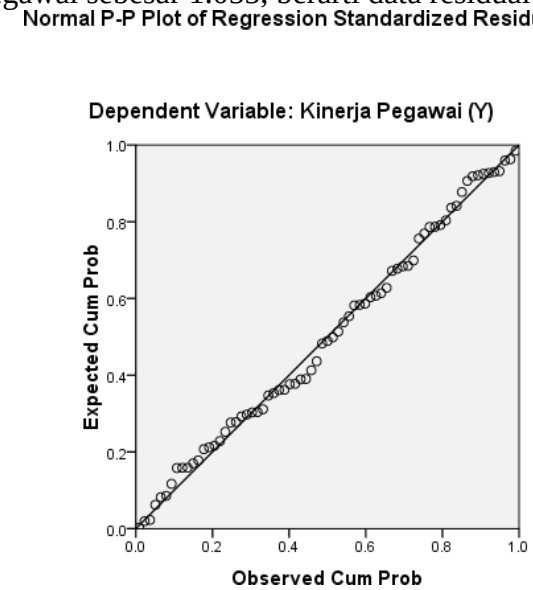
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi (X1)	Semangat Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
N		71	71	71
Normal Parameters[a]	Mean	49.1408	44.0000	46.1127
	Std. Deviation	5.48842	7.40077	5.25778
Most Extreme Differences	Absolute	.083	.089	.125
	Positive	.074	.089	.102
	Negative	-.083	-.085	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		.699	.751	1.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.713	.626	.215

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi (2-tailed) variabel Kompetensi (X1) sebesar 0.713, variabel Semangat Kerja (X2) sebesar 0.626, sedangkan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.215. Ketiga nilai signifikansi (2-tailed) alat ukur tersebut berada di atas 0.05 sehingga data dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan nilai

Kolmogorov- Smirnov variabel Kompetensi (X1) sebesar 0.699, variabel Semangat Kerja (X2) sebesar 0.751, sedangkan untuk variabel Kinerja Pegawai sebesar 1.055, berarti data residual terdistribusi normal.



Uji normalitas dengan normal probability plot mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal probability plot sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berditribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

4. Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Realibilitas Variabel Kompetensi (X1)

Tabel 3

Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	12

Dari tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Kompetensi (X1) diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari Alpha Kritis (0.823 >

0.230) sehingga variabel Kompetensi (X1) yang dinilai dengan 12 butir pernyataan reliabel dan dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

b. Hasil Uji Realibilitas Variabel Semangat Kerja (X2)

Tabel 4
Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	12

Dari tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Semangat Kerja (X2) diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari Alpha Kritis (0.885 > 0.230) sehingga variabel Semangat Kerja (X2) yang dinilai dengan 12 butir pernyataan reliabel dan dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

c. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	12

Dari tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Kinerja Pegawai diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari Alpha Kritis (0.864 > 0.230) sehingga variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dinilai dengan 12 butir pernyataan reliabel dan dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasikan bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.715	3.010		3.227	.002		
Kompetensi (X1)	.317	.065	.331	4.858	.000	.815	1.227
Semangat Kerja (X2)	.473	.048	.665	9.758	.000	.815	1.227

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

$$Y = 9.715 + 0.317X_1 + 0.473X_2, \text{ artinya,}$$

1) Nilai Konstanta a = 9.715 dapat diartikan bahwa jika variabel Kompetensi dan Semangat Kerja bernilai nol maka Kinerja Pegawai bernilai negatif sebesar 9.715.

2) Koefesien regresi Kompetensi b1 = 0.317 dapat diartikan bahwa jika nilai Kompetensi meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Pegawaijuga akan meningkat sebesar 0.317.

3) Koefesien regresi Semangat Kerja b2 = 0.473 dapat diartikan bahwa jika nilai Semangat Kerja meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0.473.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Tabel 7
Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.715	3.010		3.227	.002
	Kompetensi (X1)	.317	.065	.331	4.858	.000
	Semangat Kerja (X2)	.473	.048	.665	9.758	.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

1) Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel coefficients di atas, maka nilai thitung untuk Kompetensi (X1) sebesar 4.858 sedangkan nilai ttabel untuk n = 71 sebesar 1.950. Jadi 4.858 > 1.950, maka H0 ditolak dan Ha diterima, dapat dinyatakan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y).

2) Pengaruh Semangat Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel coefficients di atas, maka nilai thitung untuk Semangat Kerja (X2) sebesar 9.758 sedangkan nilai ttabel untuk n = 71 sebesar 1.950. Jadi 9.758 > 1.950, maka H0 ditolak dan Ha diterima, dapat dinyatakan bahwa Semangat Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji F

Tabel 8
ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1436.575	2	718.288	97.976	.000[a]
	Residual	498.523	68	7.331		
	Total	1935.099	70			

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 97.976 Sedang Ftabel (>0,05) untuk n = 71 sebesar 3.312. Jadi Fhitung > dari Ftabel (> 0,05) atau 97.976 > 3.312 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Kompetensi (X1) dan Semangat Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

c. Koefisien Determinasi

Tabel 9
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862[a]	.742	.735	2.70762	2.697

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian hubungan untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square (R2) sebesar 0.742. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 74.2% Kompetensi (X1) dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sedangkan

sisanya sebesar 25.8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

G. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh system Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Berdasarkan tabel coefficients di atas, maka nilai thitung untuk Kompetensi (X1) sebesar 4.858 sedangkan nilai ttabel untuk n = 71 sebesar 1.950. Jadi 4.858 > 1.950, maka H0 ditolak dan Ha diterima, dapat dinyatakan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
b. Berdasarkan tabel coefficients di atas, maka nilai thitung untuk Semangat Kerja (X2) sebesar 9.758 sedangkan nilai ttabel untuk n = 71 sebesar 1.950. Jadi 9.758 > 1.950, maka H0 ditolak dan Ha diterima, dapat dinyatakan bahwa Semangat Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y).
c. Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 97.976 Sedang Ftabel (0,05) untuk n = 71 sebesar 3.312. Jadi Fhitung > dari Ftabel (0,05) atau 97.976 > 3.312 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Kompetensi (X1) dan Semangat Kerja (X2)secarabersama-samaberpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai R Square (R2) sebesar 0.742. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 74.2% Kompetensi (X1) dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 25.8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

2. Saran

Berdasarkan pada hal-hal diatas, saran-saran yang dapat dikemukakan penulis adalah sebagai berikut:

a. Dalam rangka membangun birokrasi yang tanggap terhadap masyarakat diperlukan pegawai yang profesional dalam arti memiliki kompetensi di masing-masing bidang. Oleh karena itu dalam menempatkan seorang pegawai pada suatu jabatan haruslah memperhatikan kompetensi yang dimilikinya sesuai dengan syarat- syarat yang ada guna meningkatkan kinerja dari suatu perusahaan.
b. Seorang pegawai sebaiknya ditempatkan pada suatu jabatan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi yang dimaksudkan tidak hanya pada pengalaman serta lamanya menjadi pegawai. Tetapi harus pula lebih memperhatikan tingkat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki sehingga asas the right man on the right place or on the right job dapat segera terwujud.
c. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, organisasi dapat memberikan tugas yang menantang agar pegawai dapat mengembangkan kreativitas di dalam melakukan pekerjaannya.
d. Penilaian prestasi kerja yang berhubungan dengan tingkat motivasi kerja, sebaiknya mempertahankan program penilaian prestasi kerja yang telah dijalankan, karena penilaian prestasi kerja dapat digunakan sebagai alat ukur untuk menilai prestasi kerja pegawai. Dari

hasil penilaian tersebut, perusahaan akan dapat melihat pegawai mana yang berprestasi, untuk diberikan balas jasa yang sesuai, sehingga dapat lebih

H. Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bintoro, Tjokroamidjojo. 1995. *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Jakarta: LP3S.

Burhanuddin. 1994. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Carlaw, Deming., dan Friedman. 2003. *Managing and Motivating Contact Center Employees.* Singapore: Mc. Graw Hill Publishing Company.

Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bengkulu: Rineka Cipta.

Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hasan,

M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Hasibuan, Malayu S.P. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung. Kosasih,

Taruna Sepandji. 1998. *Managemen Pemerintahan dalam Sistem dan Struktur Administrasi Negara Baru*. Bandung: Idola Remaja dan Doa Ibu.

Kriyantono, Rachmat. 2007. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana.

Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP AMP YKPM.

Kusnardi dan Ibrahim, Harmaily. 1983. *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia*. Jakarta: Sinar Bakti.

Mangkunegara. A.A Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Marzuki. 2002. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: BPFE UII.

Moekijat. 1989. Manajemen Kepegawaian. Bandung: Mandar Maju.

Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi Sepuluh*. Jakarta : Erlangga.

Narimawati, Umi. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.

Nawawi, Hadari. 1983. *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Metodologi Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Palan, R. 2007. *Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Managemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM.

Pamudji. 1992. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Purwanto, Joko. 2005. *Komunikasi Bisnis, Edisi Kedua*. Jakarta: Erlangga.

Rasyid, M Ryaas. 1997. *Awal Birokrasi Pemerintahan Politik Orde Baru*. Jakarta: MIPI,

Yarsip. Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks.

Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. 1976. *Bunga Rampai Manajemen Modern*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.

Siagian, Sondang P. 1978. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.

Sugiyono. 2003. *Statistika Untuk Peneltian*, Cetakan Kelima. Bandung: Alfabeta.

_____. 2004. *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan Keenam. Bandung: Alfabeta.

_____. 2008. *Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suradinata, Ermaya. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Ramadan.

_____. 1997. *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintahan.* (Pendekatan Budaya Moral, dan Etika). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

_____1998. *Manajemen Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Bandung: Ramadan.

Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widjaja. 1997. *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Jakarta: Bina Aksara.

_____. 2002. *Pemerintahan Desa dan Administrasi Desa*. Jakarta: PT. RajaGrafindo