



**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA AKUN SATKAPAL II
KOARMADA II SURABAYA**

**Ratna Setiawati
Universitas Terbuka**

INFORMASI ARTIKEL

*Dikirim : 14 November 2020
Revisi pertama : 19 November 2020
Diterima : 21 November 2020
Tersedia online : 05 Desember 2020*

*Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi,
Kinerja*

Email : rhevann@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya.

Rancangan Penelitian Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (Explanatory research). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya sejumlah 2000 orang pegawai. Teknik Pengambilan dan Besar Sampel menggunakan metode atau teknik simple random sampling dengan menggunakan rumus $n = N : ((N \times d^2) + 1)$, sehingga besarnya sampel adalah sebanyak 100 orang pegawai. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh dari kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisa data didapatkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya. Motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya. Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peningkatan kinerja sebuah lembaga, perlu diperhatikan motivasi kerja pegawai dan pembinaan pegawai dari segi keahlian sehingga dapat memperbaiki kualitas dan dapat meningkatkan prestasi pegawai. Dengan hal tersebut diharapkan pegawai dapat bekerja secara efisien dan mampu menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap Kinerja Pegawai.

Manusia adalah makhluk sosial yang selalu bermasyarakat, hal ini ditandai dengan keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu. Pada masyarakat modern organisasi-organisasi yang besar, kompleks dan canggih, banyak bermunculan, dimana salah satu organisasi yang besar yang tidak kalah pentingnya adalah organisasi pemerintahan yang disebut negara dalam artian abstraks.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang aparat atau pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi, akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya. Suatu organisasi pemerintahan telah berupaya untuk mewujudkan kinerja ini sangat tergantung pada ruang lingkup, beban tugas dan tanggung jawab dari unit organisasi tersebut.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana system di bidang sumber daya manusia itu sanggup menunjang dan memuaskan keinginan pegawai. Peningkatan pengetahuan, *skill*, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui kompetensi pegawai dan motivasi dari pimpinan atau pada instansi yang bersangkutan. Kompetensi pegawai pada Akun Satkapal II Koarmada II dalam bekerja dapat membantu pegawai untuk mengerti apa yang harus dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen pegawai pada Akun Satkapal II Koarmada II.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya?
3. Apakah kompetensi, dan motivasi secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai antara lain:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis Hasil penelitian ini untuk mengembangkan atau menambah konsep-konsep atau teori-teori yang mendukung dalam perkembangan ilmu dan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk mengkaji pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Peneliti adalah untuk mendapatkan pengetahuan atau pengalaman dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.
 - b. Bagi Instansi adalah sebagai refleksi bagi instansi akan pentingnya kompetensi dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai.
 - c. Bagi Pembaca adalah Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi atau bahan pustaka bagi para peneliti berikutnya.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara definitif Bernardin & Russel dalam Sulistiyani dan Rosidah (2013:223) menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang telah dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja atau jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah rata-rata dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

Penelitian ini mengambil enam indikator sebagai dasar atau dimensi dalam mengukur kinerja pegawai menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2015:12) diantaranya yaitu: (1) Kualitas (*quality*); (2) Kuantitas (*quantity*); (3) Ketepatan waktu (*timeliness*); (4) Efektivitas biaya (*cost-effectiveness*); (5) Perlunya pengawasan (*need for supervision*); (6) Dampak interpersonal (*interpersonal impact*).

Kompetensi Pegawai

Training Agency dalam Sudarmanto (2015:48) mengatakan kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan. Spencer dalam Sutrisno (2016:203), menyatakan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian keperibadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Menurut Spencer dalam Sudarmanto (2015:53), komponen-komponen kompetensi mencakup beberapa hal berikut:

1. *Motives* adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.
2. *Traits* adalah karakteristik-karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
3. *Self concept* adalah sikap, nilai, dan citra diri seseorang.
4. *Knowledge* adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
5. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka variabel kompetensi pegawai dalam penelitian ini meliputi lima indikator yaitu, (1) Pengetahuan (*knowledge*); (2) Motiv (*motives*); (3) Kemampuan/keterampilan (*skill*); (4) Nilai/sikap (*self concept*); (5) Sifat traits.

Motivasi Kerja

Motivasi menurut Hasibuan (2017:219) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Berdasarkan teori dapat disimpulkan ada 3 (tiga) faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu :

1. Motivasi Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan didalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.
2. Harapan Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Suatu penilai yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada pegawai) seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi; dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi pegawai.
3. Insentif Insentif yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar pegawai terpecut motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

Maslow memandang motivasi manusia sebagai hirarki dari lima kebutuhan, yang merentang dari kebutuhan paling dasar yaitu kebutuhan fisiologis sampai ke kebutuhan paling tinggi yakni aktualisasi diri. Para individu akan dimotivasi untuk memenuhi kebutuhan apa saja yang prepoten, atau paling kuat (powerfull) bagi mereka pada saat tertentu. Prepotensi dari suatu kebutuhan *bergantung* pada situasi terakhir dan pengalaman terakhir individu. Mulai dengan kebutuhan fisik, yang paling dasar, setiap kebutuhan harus sekurang-kurangnya sebagian dipenuhi sebelum keinginan individu untuk memuaskan kebutuhan pada tingkat berikut yang lebih tinggi (Stoener & Freeman dalam Sutrisno, 2016:125).

Berdasarkan teori hierarki tersebut, maka variabel motivasi dalam penelitian ini meliputi 5 indikator, yaitu: (1) kebutuhan fisiologis (*physiological needs*); (2) kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*); (3) kebutuhan sosial (*social needs/ affiliation needs*); (4) kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*); dan (5) kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*).

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan Penelitian Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel kompetensi dan motivasi kerja; dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja. Serta penelitian korelasional, yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau tidak, dan seberapa besar hubungan itu serta bagaimana arah hubungan tersebut (Sugiyono, 2017:29).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya pada tahun 2020.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya sejumlah 2000 orang pegawai. Teknik Pengambilan dan Besar Sampel Penelitian ini menarik sampel dengan menggunakan metode atau teknik *simple random sampling* (teknik sampel sederhana), dimana jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane dalam Akdon, dan Riduwan (2013:249) yaitu $n = N : ((N \times d^2) + 1)$, dimana n adalah jumlah sampel, N adalah jumlah populasi, dan d^2 adalah tingkat presisi atau akurasi yang ditetapkan (=5%), sehingga besarnya sampel adalah sebanyak 100 orang pegawai.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh dari kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y) pada Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017:58) :

$$Y = a + +$$

Keterangan :

Y : Variabel dependent (kinerja pegawai)

a : Koefisien regresi (konstanta) :

Pengaruh terhadap Y Secara Parsial (Uji t) Uji partial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu dari kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%. adalah :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu dari kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi = 0, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi = 1, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan 0 1. Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor atau kuadrat partial correlation dari tabel coefficient. Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya atau adjusted R square. Nilai adjusted R square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. “Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat” (Ghozali, 2009 : 83).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dan simpangan baku (standar deviation), nilai minimum dan maksimum serta dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai (Y), kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2) Untuk mengetahui kondisi variabel kinerja pegawai, kompetensi, dan motivasi kerja Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya menggunakan skala likert 1-5, dimana 5: sangat baik dengan rentang nilai 4.21 s/d 5.00, 4: baik dengan rentang nilai 3.41 s/d 4.20, 3: cukup baik dengan rentang nilai 2.61 s/d 3.40, 2: kurang baik dengan rentang nilai 1.81 s/d 2.60, 1: tidak baik dengan rentang nilai 1.00 s/d 1.80. Hasil perhitungan statistik deskriptif dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	100	3.00	5.00	3.8220	.44757
Motivasi	100	2.80	5.00	3.7500	.47001
Kinerja	100	2.83	4.67	3.6916	.45901

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai mean sebesar 3.8.220 dalam kondisi baik, variabel motivasi kerja memiliki nilai mean sebesar 3.7500 dalam kondisi baik, adapun juga variabel kinerja memiliki nilai mean sebesar 3.6916 dalam kondisi baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Selanjutnya, setelah mengetahui diskripsi masing-masing variabel, maka dalam upaya untuk seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) analisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien sebagai berikut :

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.065	.480	
	kompetensi	.272	.100	.265
	motivasi	.156	.095	.160
a. Dependent Variable: kinerja				

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2020)

Dari hasil analisis data pada tabel diatas, diketahui bahwa persamaan regresi untuk hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 2.065 + 0.272X_1 + 0.156X_2$$

Persamaan diatas mengandung maksud bahwa kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi kerja. Konstanta 2.065 menjelaskan bahwa apabila tidak ada variabel kompetensi dan motivasi kerja, maka kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya adalah sebesar 2.065 satuan. Koefisien kompetensi sebesar 0.272 menjelaskan bahwa apabila kompetensi naik satu satuan, maka kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya akan meningkat sebesar 0.272 satuan. Koefisien motivasi kerja sebesar 0.156 menjelaskan bahwa apabila komitmen karyawan naik satu satuan, maka kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya akan meningkat sebesar 0.156 satuan

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Adapun pengaruh secara parsial kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya dapat digunakan analisis dengan uji t parsial. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Tabel Analisis Uji-t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.302	.000
	Kompetensi	2.734	.007
	Motivasi	1.652	.012
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2020)

Berdasarkan hasil analisis uji tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai t hitung kompetensi adalah sebesar 2.734 dengan nilai signifikansi sebesar 0.007 (lebih kecil dari 0.05) artinya bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya.
2. Nilai t hitung motivasi kerja adalah sebesar 1.652 dengan signifikansi sebesar 0.012 (lebih kecil dari 0.05) artinya bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya.

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Adapun pengaruh secara simultan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya digunakan analisis uji F (Anova) sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Analisis Uji F (Anova)

Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	2.282	2	1.141	5.956	.004 ^b
	<i>Residual</i>	18.577	97	.192		
	<i>Total</i>	20.859	99			
a. <i>Dependent Variable: kinerja</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), motivasi, kompetensi</i>						

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2020)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 5.956 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.004 (lebih kecil dari 0.05) yang berarti bahwa secara simultan kompetensi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya. Selanjutnya untuk mengetahui tingkat besarnya pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya digunakan analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.331 ^a	.109	.091	.43763
a. <i>Predictors: (Constant), motivasi, kompetensi</i>				

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2020)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0.109$ yang berarti bahwa 10.9% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 89.1% di pengaruhi oleh variabel lain diluar kompetensi dan motivasi kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data nilai rata-rata variabel pada hasil penelitian didapatkan bahwa semua variabel variabel bebas (*independent variable*) yang meliputi

kompetensi dan motivasi kerja serta variabel terikat (*dependent variable*) kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya dalam kondisi baik

Berdasarkan hasil analisis data kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya. Sehingga apabila terjadi perubahan pada kompetensi pegawai akan langsung mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya dengan signifikan. Kemudian dari hasil analisis data motivasi kerja pegawai juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya. Sehingga apabila terjadi perubahan pada motivasi kerja pegawai akan langsung mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya dengan signifikan.

Begitu juga pada pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya. Dengan demikian apabila secara simultan ada perubahan pada kompetensi dan motivasi kerja maka akan berpengaruh pada perubahan pencapaian kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya. Jika dilihat dari nilai *R Square* sebesar 0.10.9 yang berarti sebesar 10.9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya yaitu 89.1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar kompetensi dan motivasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang berkaitan dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya.
2. Motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya.
3. Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai, yaitu sebesar 10.9%, namun perlu dicari variabel lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai karena masih ada 89.1% pengaruh dari luar variabel penelitian ini yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Akun Satkapal II Koarmada II Surabaya.
2. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kompetensi dengan pengaruh yang signifikan maka inilah yang perlu diperhatikan untuk ditingkatkan dan diefektifkan implementasinya memiliki pengaruh yang lebih dominan dengan menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu.

Selain itu juga diperlukan pendalaman akan pengetahuan atau informasi pegawai dalam bidang yang lebih spesifik.

3. Selain peningkatan kompetensi pegawai kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi dengan pengaruh yang signifikan meskipun pengaruhnya tidak sebesar kompetensi pegawai. Oleh karena itu perlu diperhatikan untuk ditingkatkan implementasinya dengan meningkatkan kebutuhan dasar pegawai akan kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang dapat berupa imbalan (uang, materi, gaji atau upah) yang digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya. Selain itu kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri juga perlu untuk mendapat perhatian lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, dan Riduwan. 2013. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu