

# PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL (Studi Kasus pada KRI XYZ)

Andi Sulistiono<sup>1</sup>, Budi riyanto<sup>2</sup>, Sri Wahyuni<sup>3</sup>

E-mail: [andizhanglu@yahoo.com](mailto:andizhanglu@yahoo.com)<sup>1</sup>, [budi.rianto@hangtuah.ac.id](mailto:budi.rianto@hangtuah.ac.id)<sup>2</sup>, [srwh\\_yuni@yahoo.com](mailto:srwh_yuni@yahoo.com)<sup>3</sup>

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Hang Tuah Surabaya

## Abstract

*The research was implemented by author to examine the relation of competence and work motivation to the personel performance in order to accomplish work daily. The analysis will use approaches quantitative method in which some data will be collected from field research and some theories. Field research will take place in a warship xyz. The author will arrange analysis which is used regresion analysis to examine the correlation personel competence and work motivation to the personel performance by partially and simultaneously. The correlation from competence to personel performance is 0,52, it means competence has correlation and influence to the personel performance. The result of correlation analysis from work motivation to personel performance is 0,615, it has meaning that work motivation has strong correlation and give influence to the personel performance. Regression linear analysis showed the value of t table from work motivation bigger than t table of competence to the personel performance, it means that work motivation has influence stronger than competence to the personel performance.*

**keywords** : competence, work motivation, personel's performance, Warship xyz

## Abstrak

*Penulis melakukan penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja personel militer dalam menjalankan tugasnya sehari-hari serta untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja personel baik secara parsial maupun bersama-sama. Penelitian ini mengambil sampel studi kasus di salah satu kapal perang xyz. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan rancangan analisis regresi linear dari tiap-tiap variabel. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kompetensi memiliki hasil uji pearson sebesar 0,52, yang artinya kompetensi personel KRI xyz memiliki hubungan dan pengaruh terhadap variabel kinerja personelnnya dan uji pearson motovasi kerja terhadap kinerja personel sebesar 0,615 yang artinya bahwa motivasi kerja personel KRI xyz memiliki hubungan dan pengaruh cukup kuat terhadap kinerja personel dan bersifat searah serta hasil analisis secara bersamaan menghasilkan nilai t tabel motivasi kerja lebih besar daripada nilai t tabel kompetensi terhadap kinerja personel dimana pengaruh motivasi kerja memberikan kontribusi lebih besar pengaruhnya daripada kompetensi terhadap kinerja personel.*

**Kata Kunci** : Kompetensi, motivasi kerja, kinerja personel, KRI xyz

## Pendahuluan

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Berkaitan dengan sebuah organisasi, tenaga manusia adalah kunci utama sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mewujudkan visi dan misi

organisasi. Berdasarkan (Peraturan Panglima TNI, 2008) Nomor: Perpang/45/VII/2008 tentang petunjuk induk pembinaan personel dan tenaga manusia TNI, halaman 8 bahwa salah satu yang menjadi tolok ukur keberhasilan pengembangan organisasi TNI adalah jumlah tenaga manusia TNI yang relatif kecil dengan kualitas tinggi dan memiliki profesionalisme sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Dalam menentukan tolok ukur kinerja personel militer yang berkualitas dan profesional tentunya dibutuhkan penilaian terhadap faktor-faktor yang menunjang keberhasilan organisasi mencapai tujuan maupun sasaran yang ditetapkan. Adapun fokus dalam penelitian kali ini yang dijadikan sampel adalah kinerja personel TNI Angkatan Laut yang bertugas di Kapal Perang Republik Indonesia (KRI).

Kapal perang Republik Indonesia (KRI) merupakan salah satu bagian dari alat pertahanan negara matra laut, yang bertugas sebagai penegak hukum dalam menjaga keamanan dan kedaulatan di wilayah laut Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam mengemban tugasnya, KRI dituntut selain kesiapan alutsistanya, juga kemampuan personelnnya dalam menjalankan tugas sehari-hari di bidang administrasi dan pelaksanaan tugas operasi secara profesional. Pengertian kompetensi menurut Spencer dalam (Moeheriono, 2014), adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Penelitian kompetensi ini dilihat dari hasil test profesionalisme ilmu kepelautan KRI xyz tahun 2019, dimana masih ditemukan adanya personel yang mendapatkan nilai dibawah standar, yaitu rata-rata 30% personel mendapatkan nilai dibawah standar 85, dan sisanya 70% diatas nilai standar 85, sehingga standar kompetensi personel per-triwulannya belum mencapai 100%. Jika dibandingkan pada tahun 2020 prosentase kompetensi personel tiap triwulannya masih berkisar 75% yang mendapatkan nilai diatas standar, sehingga pencapaian prosentase kompetensi personel KRI xyz dalam periode satu tahun hanya mencapai 72,5%.

Pada KRI xyz, indikasi keberhasilan dari motivasi kerjanya dapat dilihat dari kedisiplinan personelnnya dalam mematuhi aturan serta apakah tugasnya dapat diselesaikan tepat waktu, hal ini berdasarkan laporan bulanan bulan Maret tahun 2019 dimana disiplin prajurit KRI xyz secara rata-rata terdapat 10% personel yang masih melanggar aturan dalam berkendara dan yang tidak melanggar sebanyak 90%, dimana kedisiplinan prajurit tersebut harusnya nol persen pelanggaran. Masih

terdapat 15% keterlambatan dalam meng-*update* kondisi teknis kapal melalui aplikasi yang terkoneksi antara kapal dengan kantor satuan dan prosentase yang tidak terlambat 85%, dimana hal tersebut harusnya dilaksanakan tepat waktu tiap bulannya. Dari laporan tahun 2019 dapat diketahui bahwa prosentase motivasi kerja berkisar 87,5%. Sedangkan pada tahun 2020 rata-rata pelanggaran disiplin prajurit masih berkisar 8% dan yang tidak melanggar sebanyak 92% serta keterlambatan *update* kondisi teknis kapal prosentasenya rata-rata 15%, dan yang tidak terlambat sebanyak 85%. Dari prosentase tidak melanggar 92% ditambah prosentase tidak terlambat 85% dibagi dua, maka dihasilkan data prosentase motivasi kerja pada tahun 2020 berkisar 88,5%

Dari data ketercapaian target diatas pada tahun 2019-2020 dapat disimpulkan bahwa prosentase kompetensi personel hanya 72,5% dan motivasi kerja masih 88,5%, menyebabkan kinerja personel KRI xyz yang dilaporkan dalam setahun masih belum tercapai target 100%. Dari uraian latar belakang tersebut, maka penulis memandang perlu untuk melakukan penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personel KRI xyz, dengan judul penelitian yang diangkat adalah “Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja personel dengan studi kasus di KRI xyz”.

Penjelasan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan *review* dalam penulisan ini, sebagai berikut:

- a. (Puri Herawati, 2018), (*PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN (Studi Tentang Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Di Kantor Pemerintah Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto)* / Herawati / *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, n.d.). hasil analisis: pengaruh signifikan dan terdapat korelasi yang sangat kuat antara sumber daya manusia terhadap kualitas pelayanan
- b. (Wayan Utama STIA-Denpasar, n.d.) *HUBUNGAN MOTIVASI KERJA INSTRINSIK PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA EKSTRINSIK DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN TABANAN*. Hasil analisis: 1) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja pegawai terhadap produktivitas kerja aparatur. 2) semakin tinggi motivasi kerja Pegawai maka produktivitas kerja aparatur akan semakin tinggi pula.
- c. (Joko Mulyono, 2021) *PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA*

*TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGAIRAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH WACANA METRO LAMPUNG.* hasil analisis: 1) terdapat pengaruh yang cukup kuat dari Kompetensi terhadap kinerja pegawai, 2) terdapat pengaruh yang kuat dari Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, 3) terdapat pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial ataupun simultan.

d. (Weliyanto, 2020) (*Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas, Dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA Dan SMK Di Kabupaten Berau / Weliyanto / JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik, n.d.*). hasil analisis: 1) Tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja, pemberian penghargaan, dan kinerja guru. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

e. (Dwi et al., 2015).(*KUALITAS PELAYANAN PENGIRIMAN POS EXPRESS DI PT. POS INDONESIA CABANG BARATAJAYA SURABAYA / Farokha / JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik, n.d.*) Hasil pembahasan Kompetensi dilihat dari kemampuan, tanggung jawab, kedisiplinan, dan keramahan memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja.

Hipotesis penelitian yang dirumuskan sebagai berikut: a) seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan dari variabel kompetensi terhadap kinerja personel KRI xyz?, b) seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja personel KRI xyz?, c) seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan dari variabel kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja personel KRI xyz?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel KRI xyz
- b) untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personel KRI xyz
- c) untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja personel KRI xyz.

## Metode

Variabel independen yang pertama adalah kompetensi, menurut (Spencer, 2007) dalam dalam buku pengukuran kinerja berbasis kompetensi (Moeheriono, 2014):14), pengukuran skor menggunakan angket yang disebar ke beberapa responden sampel dari KRI XYZ dengan dimensi atau sub variabel sebagai berikut: motif (*motive*), sifat/kepribadian (*trait*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*).

Variabel independen yang kedua adalah motivasi kerja, berdasarkan teori Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160) dalam buku (*PSIKOLOGI PENDIDIKAN - Buku 1 - Google Books*, n.d.), sebaran kuesioner sub variabel yang digunakan adalah, sebagai berikut: a) Faktor Intrinsik: keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kesempatan meraih kemajuan, pertumbuhan, b) Faktor Ekstrinsik: kebijakan perusahaan, pengawasan, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan sesama pekerja, kehidupan pribadi, Status, keamanan

Variabel dependen yaitu kinerja personel, menurut Amstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2011), bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor individu yang diantaranya adalah pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen. Indikator yang digunakan mengacu pada pernyataan yang disampaikan (Mangkunegara, 2015), bahwa kinerja adalah perolehan kerja bermutu dan kuantitas yang dicapai karyawan melakukan kegiatannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sub variabel atau dimensi yang digunakan antara lain, sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan kerja, tanggung Jawab, dan keuletan dan komitmen

Dari variabel-variabel diatas kemudian dijabarkan kedalam definisi operasional seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi/Sub Variabel	Indikator
	Independen	
Kompetensi (x1): karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada suatu situasi tertentu (Spencer dalam (Moeheriono, 2014)	1. Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"><li>• Memiliki pengetahuan sesuai bidangnya</li><li>• Memahami pekerjaan</li><li>• Memahami aturan terkait pekerjaannya</li></ul>
	2. Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kemampuan menyelesaikan masalah</li><li>• Kemampuan</li></ul>

Variabel	Dimensi/Sub Variabel	Indikator	
<p>Motivasi kerja (x2): salah satu bagian yang mendasari terbentuknya kompetensi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang dimiliki di sebuah organisasi (teori Herzberg dalam (Ivancevich et al., 2008)</p>	3. Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> <li>berkomunikasi</li> <li>Melaksanakan pekerjaan dengan maksimal</li> <li>Memiliki kreativitas kerja</li> <li>Hadir tepat waktu</li> <li>Melaksanakan pekerjaan tepat waktu</li> <li>Menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur</li> <li>Memiliki keinginan untuk bekerja optimal</li> </ul>	
	4. <i>Motive</i> (Motif)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dorongan yang kuat untuk bekerja tepat waktu</li> <li>Memegang teguh peraturan yang berlaku</li> <li>Memiliki daya tahan kerja yang tinggi</li> </ul>	
	5. <i>Self Concept</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengutamakan kepercayaan dalam bekerja</li> <li>Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan</li> <li>Pengakuan akan penghargaan prestasi</li> <li>Sifat pekerjaan yang dijalankan</li> <li>Kesempatan meraih kemajuan</li> <li>Kesempatan mengembangkan diri</li> <li>Kebijakan perusahaan yang berlaku</li> <li>Pengawasan atasan terhadap bawahan</li> <li>Kondisi pekerjaan</li> <li>Upah dan gaji yang diterima pegawai</li> </ul>	
	Faktor Intrinsik	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hubungan sesama pekerja</li> <li>Kehidupan pribadi pekerja</li> <li>Status dari pekerjaan pegawai</li> <li>Keamanan dalam bekerja</li> </ul>	
	Faktor Ekstrinsik		
	Dependen		
	<p>Kinerja Personel (y): perolehan kerja bermutu dan kuantitas yang digapai karyawan melakukan kegiatannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015)</p>	1. Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan bekerja dengan teliti sesuai bidang tugas</li> <li>Bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat waktu</li> <li>Bekerja sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan</li> <li>Memiliki respon terhadap</li> </ul>

Variabel	Dimensi/Sub Variabel	Indikator
		tugas yang diberikan
		• Berpegang teguh pada waktu yang ditetapkan
	2. Kuantitas Kerja	• Mampu melaksanakan tugas sesuai target
		• Bekerja sesuai dengan bidang kerjanya
		• Bekerja secara efektif dan efisien
		• Bekerja sesuai prosedur yang berlaku
	3. Pelaksanaan Kerja	• Bekerja tepat waktu
		• Menghindari kesalahan dalam bekerja
		• Mampu bekerja sama
		• Memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya
		• Memiliki tanggung jawab terhadap kesiapan peralatan yang digunakan
	4. Tanggung Jawab	• Berkerja tepat waktu dan tidak menunda-nunda

Sumber: Hasil olahan penulis tahun 2020

Penelitian diawali dengan pengumpulan data melalui kuesioner skala likert 5 (lima) tingkatan, kuesioner dalam bentuk pernyataan positif (*favorable*) untuk mengetahui keadaan sebenarnya. Data tersebut, kemudian dianalisis menggunakan metode regresi guna mengetahui gambaran mengenai seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja personel KRI xyz baik secara parsial dan bersamaan atau simultan.

Berdasarkan definisi yang disampaikan oleh Sinambela (2014:94), dalam (Duwi Priyatno, 2018), populasi adalah subjek atau objek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian diambil kesimpulannya.

Menurut Sugiyono, (2011:81) dalam (Duwi Priyatno, 2018), definisi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Gulo (2003) dalam (Sinambela, 2016) menyatakan sampel adalah contoh yang merupakan himpunan bagian dari populasi. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti, dan bisa mewakili keseluruhan populasi, sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan rumus slovin (sevilla et. Al., 1960:182), sebagai berikut:  $n = \frac{N}{1+Ne^2}$ ,  $n$  = jumlah sampel,  $N$  = Jumlah Populasi,  $e$  = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui tahap pengambilan data jumlah personel KRI xyz yang ada saat itu serta pengisian kuesioner. Kemudian dilanjutkan tahap pengolahan data yang dimasukkan kedalam komputer untuk dilakukan analisis dengan menggunakan program yang telah ditentukan oleh penulis.

Uji validitas pada penelitian ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. (Ghozali, 2012) menyatakan bahwa kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $\alpha$  sama dengan 0,05. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif, maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan atau pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012). Dalam aplikasi SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 (Ghozali, 2012). Menurut Sekaran (1992) dalam (Purnomo, 2016), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Pada analisis regresi linear maka normalitas yang dilakukan adalah dengan uji normalitas residual, yaitu untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal dapat dijadikan anggapan bahwa data tersebut sudah mewakili populasi. Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari:

Analisis regresi linear sederhana adalah analisis yang dilaksanakan secara linear untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk mencari apakah hubungannya signifikan atau tidak. Nilai koefisien  $R$  regresi linear berkisar antara 0 sampai 1 atau 0 sampai -1, jika nilai mendekati 1 atau -1 memiliki arti hubungan antar variabel akan makin erat, sedangkan jika mendekati 0 memiliki hubungan makin lemah.

Jika grafik angka  $R$  naik atau positif maka hubungan bersifat searah atau linear dan searah artinya jika variabel independen besar maka variabel dependen memiliki nilai probabilitas akan besar, sedangkan grafik menurun atau angka negatif



berarti hubungan bersifat tidak searah atau bertolak belakang. Jika nilai variabel independen kecil, variabel dependen diprediksi akan menjadi besar.

Proses analisis multivariat yang dinyatakan oleh Hastono (2001:141) adalah suatu analisis yang dilakukan dengan cara menghubungkan beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen pada saat waktu bersamaan. Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dari jumlah populasi sebanyak 80 personel mulai dari jabatan seorang komandan kapal sampai dengan seorang personel yang menduduki jabatan paling bawah dalam struktur organisasi kapal. Tabel dibawah ini adalah jumlah populasi secara karakteristik personel KRI xyz, sebagai berikut:

**Tabel 2. Data Karakteristik Responden Penelitian**

No.	Karakteristik Responden	Jumlah/Frekuensi	Presentase	
1.	Usia	20 Tahun s/d 30 Tahun	26	32,5%
		31 Tahun s/d 40 Tahun	44	55%
		41 Tahun s/d 50 Tahun	10	12,5%
2.	Pangkat	Perwira	17	21,25%
		Bintara	32	40%
		Tamtama	31	38,75%
3.	Jenis Kelamin	Laki-laki	80	100%
4.	Pendidikan	S2	1	1,25%
		S1	16	20%
		D3	10	12,5%
		SLTA	53	66,25%
5.	Lama Dinas	Dibawah 2 Tahun	19	23,75%
		2 Tahun s/d 5 tahun	15	18,75%
		Diatas 5 Tahun	46	57,5%

Sumber : Data personel KRI XYZ tahun 2019

Dari tabel tersebut, maka dengan menggunakan rumus slovin (sevilla et. Al., 1960:182),  $n = N/1+Ne^2$ ,  $N= 80$  orang

$n = N/1+Ne^2$ ,  $n = 80/1+80.0,05^2$ ,  $n = 67,08$  dibulatkan 67 orang sampel penelitian dari jumlah populasi 80 orang.

### Analisis Data Statistik

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1) Kompetensi

Berikut adalah hasil validitas dan reliabilitas pernyataan variabel kompetensi dalam skala likert dan diubah ke bentuk satuan *method of successive interval (MSI)*:



Berdasarkan tabel tersebut, maka diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan memiliki korelasi yang cukup dengan besaran nilai **r hitung tiap pernyataan  $\geq$  r tabel (r hitung  $\geq$  0,24415)** dan hasilnya adalah **valid**. Dari hasil olahan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan pernyataan yang terdapat pada variabel motivasi kerja memiliki korelasi yang cukup antara item-item tersebut dengan variabel motivasi kerja dan hasil pernyataannya adalah **valid**.

Dari uji reliabilitas diatas, nilai yang didapat sebesar **0,9092**, yang memiliki arti bahwa nilai reliable **0,9092  $\geq$  0,8** adalah **baik**.

### 3. Kinerja Personel

Berikut adalah tabel uji validitas dan realibilitas data variabel kinerja personel KRI xyz:

**Tabel 5. Validitas Item Variabel Kinerja Personel**

Item	Diketahui kevalidan merupakan data ordinal sehingga harus diandungkan ke data interval sebagai alternatif analisis parametrik, sehingga korelasi, regresi, path analysis, etc dengan menggunakan Method of Successive Interval (MSI)																				
Successive Interval																					
Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Jumlah	
1	2508	2813	1000	1000	1000	1000	2707	1000	4989	1000	1000	3502	1000	1000	4589	1000	1000	2529	2883	37300	
2	2508	2813	2508	2825	1000	1000	4207	2825	2981	2825	1000	3502	2825	1000	2991	1000	2825	1000	2825	1000	2883
3	3915	1000	2508	1000	1000	1000	4207	1000	4989	2825	1000	3502	1000	1000	4589	1000	1000	2529	4426	42383	
4	1000	2813	3915	1000	2825	1000	1000	1000	4989	2825	2813	1000	1000	1000	4589	2813	1000	2529	4426	42383	
5	2508	2813	2508	2825	2825	1000	4207	2825	1000	1000	2813	2487	2825	1000	4589	2813	2825	2529	1000	44757	
6	1000	1000	1000	2825	2825	1000	4207	2825	2981	1000	2813	1000	2825	2847	2991	2813	2825	1000	4426	42625	
7	1000	1000	1000	1000	2825	1000	4207	1000	2981	1000	2813	1000	1000	2847	1000	2515	1000	1000	2333	35583	
8	1000	2813	3915	2825	1000	2847	1000	2335	4989	2825	2813	2487	1000	2847	2991	1000	2335	4032	4435	48423	
9	2508	1000	2508	1000	2825	1000	2707	1000	2981	1000	1000	2487	1000	1000	2991	1000	1000	2335	2333	34100	
10	3915	2813	3915	2825	2825	2847	2707	2825	4989	2825	2813	3502	2825	2847	2991	1000	2825	4032	4435	53605	
11	2508	1000	2508	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	1000	2487	1000	1000	2991	1000	1000	2335	4032	36100	
12	3915	1000	3915	1000	2825	1000	4207	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	2825	1000	4032	4426	44140	
13	2508	1000	2508	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	2487	1000	1000	2991	1000	1000	2529	2825	32585	
14	3915	2813	3915	2825	2825	2847	4207	2825	4989	2825	1000	2487	2825	1000	4589	1000	2825	2529	4426	54728	
15	3915	2813	3915	2825	2825	1000	4207	1000	2981	1000	2813	2487	1000	2847	2991	1000	1000	2529	2825	43827	
16	2508	1000	2508	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	2487	1000	1000	2991	1000	1000	2529	4426	34157	
17	3915	2813	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	41511	
18	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
19	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
20	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
21	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
22	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
23	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
24	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
25	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
26	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
27	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
28	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
29	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
30	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
31	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
32	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
33	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
34	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
35	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
36	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
37	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
38	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
39	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
40	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
41	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
42	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
43	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
44	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
45	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
46	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
47	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
48	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
49	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
50	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
51	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
52	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
53	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
54	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
55	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
56	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
57	3915	1000	3915	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	4032	4426	35587	
58	2508	1000	2508	1000	1000	1000	2707	1000	2981	1000	1000	3502	1000	1000	2991	1000	1000	2529	2883	32585	
59	3915	2813	3915	2825	2825	2847	4207	2825	4989	2825	2813	3502	2825	2847	4589	2813	2825	4002	2883	60387	
60	3915	2813	3915	2825	2825	2847	4207	2825	4989	2825	2813	3502	2825	2847	4589	2813	2825	4002	4426	62540	
61	3915	2813	3915	2825	2825	2847	4207	2825	4989	2825											

independen (kompetensi, motivasi dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja personel):

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel KRI xyz. Berikut adalah Tabel analisis regresi linear sederhana:

**Tabel 6. Analisis Regresi Linear Var Kompetensi terhadap Kinerja Personel**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>					
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method		
1	kompetensi <sup>b</sup>	.	Enter		

a. Dependent Variable: kinerja personel  
b. All requested variables entered.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 <sup>a</sup>	.349	.339	9.13902

a. Predictors: (Constant), kompetensi  
b. Dependent Variable: kinerja personel

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2914.979	1	2914.979	34.901	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5428.913	65	83.522		
	Total	8343.892	66			

a. Dependent Variable: kinerja personel  
b. Predictors: (Constant), kompetensi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.502	4.475		4.805	.000
	kompetensi	.852	.144	.591	5.908	.000

a. Dependent Variable: kinerja personel

Sumber: Hasil olahan penulis tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas, uji signifikansi menggunakan uji t untuk mengetahui apakah variabel independen (kompetensi) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (kinerja personel). Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan 2 sisi (*two tailed*). Perumusan hipotesisnya sebagai berikut:

Ho : kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja personel

Ha : kompetensi berpengaruh terhadap kinerja personel

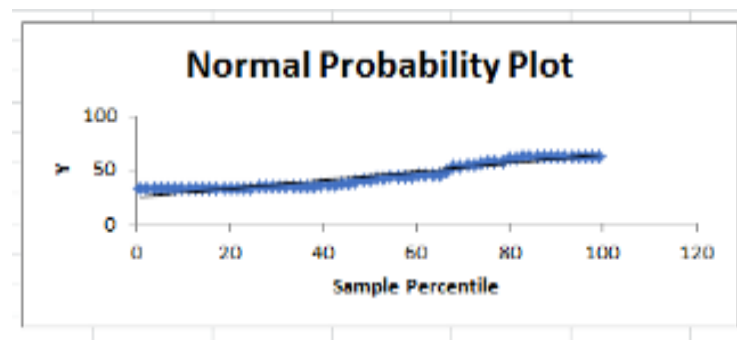
Kriteria pengujian jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka Ho diterima, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak

Dari output didapat t hitung sebesar 5,908 kemudian t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05, dengan derajat kebebasan  $df=n-2$  atau  $67-2=65$ , dengan uji 2 sisi diperoleh hasil untuk tabel sebesar 1,997 (lihat nilai t tabel pada t hitung  $> t_{tabel}$  ( $5,908 > 1,997$ ), maka Ho ditolak yang artinya **variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja personel KRI xyz**, (nilai t tabel lihat di tabel uji reliabilitas). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan penurunan kinerja personel KRI xyz pada periode tahun 2019-2020 dipengaruhi oleh tingkat kompetensi personelnnya,

hal ini diketahui pada hasil survey pada test profesionalisme kepelautan yang masih belum memenuhi target dengan hasil analisis yang menunjukkan nilai *pearson correlation* variabel kompetensi sebesar 0,591 (nilai *multiple R*) yang artinya nilai tersebut mendekati nilai 1, maka kompetensi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja personel, nilai positif artinya hubungan variabel kompetensi bersifat searah dengan kinerja personel, sehingga menurunnya nilai hasil test profesionalisme kepelautan akan mempengaruhi kinerja personelnnya secara langsung.

Berikut adalah gambar *normal probability plot* kontribusi atau pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja personel yang terdistribusi secara normal:

Gambar 1. Grafik Plot Probabilitas Normal



Sumber: Hasil olah penulis tahun 2020

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personel KRI xyz. Hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini:

Tabel 7. Analisis regresi linear var motivasi kerja terhadap var kinerja personel

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 <sup>a</sup>	.378	.389	0.92804

a. Predictors: (Constant), motivasikerja  
b. Dependent Variable: kinerja personel

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3160.661	1	3160.661	39.636	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5183.231	65	79.742		
	Total	8343.892	66			

a. Dependent Variable: kinerja personel  
b. Predictors: (Constant), motivasikerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.831	5.085		3.113	.003
	motivasikerja	.548	.087	.615	6.296	.000

a. Dependent Variable: kinerja personel

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32.6465	56.5146	47.1013	6.92017	67
Residual	-14.92265	29.89355	.00000	8.86193	67
Std. Predicted Value	-2.089	1.360	.000	1.000	67
Std. Residual	-1.671	3.348	.000	.992	67

a. Dependent Variable: kinerja personel

Sumber: Hasil Olahan penulis tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas, pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan 2 sisi (*two tailed*) dengan perumusan hipotesisnya sebagai berikut:

Ho : motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja personel

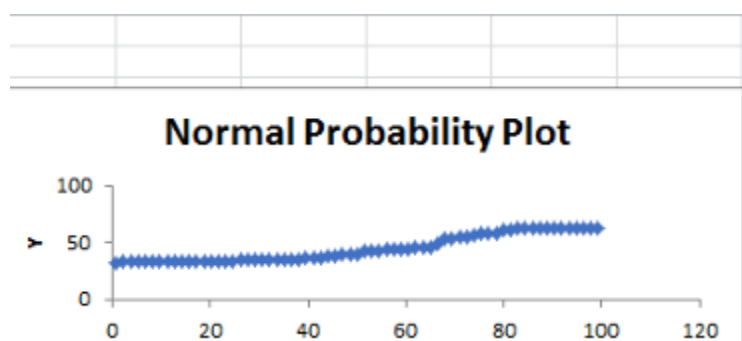
Ha : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja personel

Kriteria pengujian jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$  maka Ho diterima, jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka Ho ditolak

Dari output didapat  $t \text{ hitung}$  sebesar 6,296 kemudian  $t \text{ tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05, dengan derajat kebebasan  $df=n-2$  atau  $67-2=65$ , dengan uji 2 sisi diperoleh hasil untuk  $t \text{ tabel}$  sebesar 1,997, sehingga hipotesisnya  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $6,296 > 1,997$ ), maka Ho ditolak yang artinya motivasi kerja memiliki hubungan dan berpengaruh kuat terhadap kinerja personel KRI xyz. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **motivasi kerja personel KRI xyz memberikan kontribusi atau pengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel KRI xyz.**

Nilai *multiple R* dari tabel diatas sebesar **0,615** memiliki kategori kuat artinya bahwa variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dan searah dengan variabel kinerja personel, dan memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja personel sebesar **37,9%** yang diprediksi atau probabilitas kinerja personel KRI xyz akan meningkat. Dari analisis ini dapat disimpulkan bahwa terjadinya pelanggaran disiplin dan terlambatnya *updating* administrasi laporan kondisi teknis KRI xyz setiap bulannya pada tahun 2019-2020 yang menjadi salah satu indikasi kinerja personel KRI xyz menurun dikarenakan adanya pengaruh atau kontribusi dari motivasi kerja personel yang menurun juga dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Berikut adalah gambar normal probability plot kontribusi atau pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja personel yang telah **terdistribusi normal.**



Gambar 2. Grafik kontribusi var motivasi kerja terhadap kinerja personel (Sumber: Hasil olahan penulis tahun 2020)

## Analisis Regresi Linear berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja personel KRI XYZ dapat dilaksanakan analisis menggunakan regresi linear berganda, berikut adalah hasil analisis yang dilakukan penulis berdasarkan hasil jawaban kuesioner dari responden yang diteliti:

**Tabel 8. Analisis regresi linear berganda**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>						
Model		Variables Entered	Variables Removed	Method		
1		motivasikerja, kompetensi <sup>b</sup>	.	Enter		

a. Dependent Variable: kinerja personel  
b. All requested variables entered.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 <sup>a</sup>	.616	.604	7.07751

a. Predictors: (Constant), motivasikerja, kompetensi  
b. Dependent Variable: kinerja personel

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5138.061	2	2569.031	51.287	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3205.831	64	50.091		
	Total	8343.892	66			

a. Dependent Variable: kinerja personel  
b. Predictors: (Constant), motivasikerja, kompetensi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.018	4.841		-.210	.834
	kompetensi	.714	.114	.495	6.283	.000
	motivasikerja	.467	.070	.525	6.662	.000

a. Dependent Variable: kinerja personel

Sumber: Hasil olahan penulis tahun 2020

Dari keterangan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai R berkisar 0 sampai dengan 1, jika mendekati 1 hubungan semakin erat, tetapi jika mendekati 0 hubungan makin lemah. Nilai R yang dihasilkan sebesar **0,785** artinya **korelasi kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja personel sebesar 0,785**, yang artinya hubungan tersebut sangat kuat karena mendekati 1, sedangkan **R square sebesar 0,616** yang artinya prosentase sumbangan atau kontribusi variabel kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja personel KRI Lambung mangkurat sebesar **61,6%**, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Nilai *Standard error of the estimate* **7,077** yang artinya kesalahan dapat terjadi

dalam memprediksi kinerja personel sebesar **7,077**. Selanjutnya berdasarkan tabel output anova diatas digunakan untuk menjelaskan hasil uji f atau uji koefisien regresi secara bersama-sama. Uji f digunakan dalam analisis ini sebagai uji koefisien regresi secara bersama-sama untuk menguji pengaruh variabel kompetensi dan motivasi terhadap variabel kinerja personel. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 artinya peluang memperoleh kesalahan maksimal 5%, hal ini penulis percaya bahwa 95% keputusannya adalah benar.

Dari tabel *output Anova* diatas dapat dijelaskan bahwa apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersamaan, nilai f hitung yang didapat dari output anova adalah sebesar **51,387**, kemudian sebelum membuat kesimpulan terlebih dahulu mencari nilai f tabel dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel – 1)  $4-1 = 3$ , dan df 2 (n-k-1) atau  $67-2-1=64$ , sehingga hasil diperoleh nilai f tabel sebesar **2,748** (dapat dilihat pada lampiran f tabel). Selanjutnya dilaksanakan uji dengan kriteria pengujian sebagai berikut: jika  $f \text{ hitung} \leq f \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima, dan jika  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

Dari besaran f hitung dan f tabel dapat disimpulkan dengan berpedoman pada cara menentukan hipotesis  $H_0$ : Tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen,  $H_a$ : Ada Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehingga kesimpulan dari hipotesis tersebut adalah  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$  ( **$51,387 > 2,748$** ) sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya **kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja personel KRI XYZ.**

Untuk mengetahui apakah hasil regresi linear variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja personel terdapat data residual yang sudah terdistribusi normal atau tidak, maka perlu dilakukan uji normalitas dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov test*:

**Tabel 9. Uji normalitas data residual var motivasi kerja**

Descriptive Statistics						Percentiles		
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	25th	50th (Median)	75th
Unstandardized Residual	67	.0000000	9.06952353	-.22.98706	19.49899	-.71130505	-.8740605	6.9679395

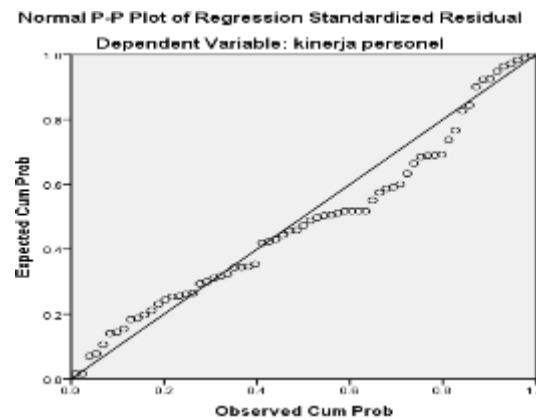
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.06952353
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.094
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: hasil olahan penulis tahun 2020



Hasil dari uji normalitas residual variabel kompetensi terhadap variabel kinerja personel dengan metode one sample Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2-tailed*) > 0,05 . nilai sig 0,200 > 0,05 artinya data residual tersebut telah **terdistribusi normal** dan uji normalitas residual variabel motivasi kerja terhadap kinerja personel. dengan menggunakan grafik *P-P Plot of regression standardized residual* yang telah terdistribusi normal:



Gambar 10. Grafik uji normalitas residual var kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja personel  
 Sumber : Hasil olahan penulis tahun 2020

## Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka kesimpulan mengenai penurunan kinerja personel KRI xyz sangat dipengaruhi oleh kompetensi personelnnya masing-masing dan terjadinya pelanggaran disiplin dan terlambatnya *updating* administrasi laporan kondisi teknis KRI xyz setiap bulannya pada tahun 2019-2020 menjadi salah satu indikasi kinerja personel KRI xyz menurun dikarenakan adanya pengaruh atau kontribusi dari motivasi kerja personel yang menurun juga dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Sehingga penurunan kinerja personel KRI xyz pada periode 2019-2020 disebabkan adanya pengaruh dan berhubungan dari kedua variabel kompetensi dan motivasi kerja yang menurun juga.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh Umar (2005) bahwa prestasi kerja/kinerja seorang karyawan tergantung dari kemampuan/kompetensi kerja (*ability*) dan motivasi (*motivation*) serta Peraturan Panglima TNI mengenai tolok ukur keberhasilan pembinaan personel dapat dilihat dari terbentuknya tenaga manusia yang berkualitas dan profesional di bidang

tugasnya masing-masing, maka terjadinya penurunan kinerja personel berhubungan dan sangat dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan motivasi kerja personelnnya.

Atas dasar hasil dari penelitian yang dilaksanakan di KRI xyz dan dalam rangka meningkatkan kinerja personel KRI xyz, maka penulis penulis menyarankan:

1. Dalam rangka meningkatkan kompetensi personel KRI xyz di tahun berikutnya khususnya dalam meningkatkan nilai test porfesionalisme kepelautan, perlu menyarankan kepada KRI xyz untuk melakukan upaya-upaya pengembangan kompetensi personelnnya masing-masing khususnya pada indikator konsep diri atau *self concept* dengan jalan memberikan arahan yang bersifat membangun untuk mau melakukan pendidikan lanjutan, kursus atau pelatihan-pelatihan yang berbasis pada kompetensinya, sehingga diharapkan dapat membentuk kepribadian yang unggul dan secara langsung akan meningkatkan kinerja personelnnya dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di masa yang akan datang.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja personel KRI xyz, menyarankan kepada Komandan KRI xyz untuk memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya motivasi kerja personel menurun khususnya pada faktor yang berasal dari luar individu personelnnya, yaitu dengan cara memberikan penekanan dan arahan-arahan terhadap masing-masing personel maupun serta memperbaiki atau menciptakan suatu kondisi kerja/lingkungan yang kondusif dan saling perhatian satu sama lainnya sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja personelnnya untuk mengurangi terjadinya pelanggaran hukum serta keterlambatan dari mengirim *update* laporan kondisi teknis kapalnya secara bulanan maupun tiap tri wulannya.
3. Kinerja personel KRI xyz sangat dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut dan faktor motivasi kerja personelnnya sangat dominan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja personelnnya jika dibandingkan oleh faktor kompetensi, sehingga dibutuhkan adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja personel KRI xyz yang berasal dari faktor eksternal, sebagai berikut:
  - a) Menciptakan situasi kerja yang nyaman dan aman untuk melakukan pekerjaannya sehari-hari serta memberikan keyakinan kepada personelnnya bahwa pekerjaan yang dilakukannya menghasilkan nilai yang sangat berguna bagi berjalannya organisasi kapal perang dalam menjalankan tugas

pokoknya sebagai alat pertahanan negara di laut.

- b) Menanamkan aturan-aturan yang berlaku di kapal secara itensif dan merata di seluruh strata kepangkatan seerta memberikan penekanan akan pentingnya bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan guna mencapai target ditiap bulannya.

## Referensi

Duwi Priyatno. (2018). *Panduan Olah Data*.

Dwi, O., Farokha, R., & Syafi, D. A. (2015). KUALITAS PELAYANAN PENGIRIMAN POS EXPRESS DI PT. POS INDONESIA CABANG BARATAJAYA SURABAYA. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 1(01). <https://doi.org/10.30996/JPAP.V1I01.394>

Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. universitas Diponegoro.

Ivancevich, John, M., & Konopaske, R. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi- Jilid 2*. 338.

Joko Mulyono. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGAIRAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH WACANA METRO LAMPUNG. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik, Volume 1* (E-ISSN: 2777-0206).

*KUALITAS PELAYANAN PENGIRIMAN POS EXPRESS DI PT. POS INDONESIA CABANG BARATAJAYA SURABAYA / Farokha / JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*. (n.d.). Retrieved December 6, 2021, from <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jpap/article/view/394>

lijan poltak sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan* (ke tiga). Jakarta: Bumi Aksara,.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (cetak ke-1). Remaja Rosdakarya.

Moehariono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*.

*Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas, Dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA Dan SMK Di Kabupaten Berau / Weliyanto / JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*. (n.d.). Retrieved November 17, 2021, from <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jpap/article/view/4297/3151>

*PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN (Studi Tentang Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Di Kantor Pemerintah Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto) / Herawati / JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*. (n.d.). Retrieved December 6, 2021, from <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jpap/article/view/1279/1080>

- Peraturan Panglima TNI. (2008). *Peraturan Panglima TNI Nomor: Perpang/45/VII/2008 tentang petunjuk induk pembinaan personel dan tenaga manusia TNI.*
- PSIKOLOGI PENDIDIKAN - Buku 1 - Google Books.* (n.d.). Retrieved December 7, 2021, from [https://www.google.co.id/books/edition/PSIKOLOGI\\_PENDIDIKAN\\_Buku\\_1/o8FLEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=buku+Luthans+\(2011:160\)+faktor+ekstrinsik+da+n+Faktor+Ekstrinsik+motivasi+kerja&pg=PT202&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/PSIKOLOGI_PENDIDIKAN_Buku_1/o8FLEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=buku+Luthans+(2011:160)+faktor+ekstrinsik+da+n+Faktor+Ekstrinsik+motivasi+kerja&pg=PT202&printsec=frontcover)
- Puri Herawati, P. (2018). PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN (Studi Tentang Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Di Kantor Pemerintah Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto). *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4(1). <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jpap/article/view/1279>
- Rochmat Aldy Purnomo, S.E., M. S. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*, (Puput Cahya Ambarwati S.Si. (Ed.); cetakan-1). Cet. 1 – Ponorogo: WADE Group, 2016.
- Spencer, M. L. dan M. S. S. (2007). *Competence at work: Models for Supperior* (John Wiley dan Son (Ed.)).
- Wayan Utama STIA-Denpasar, I. (n.d.). *HUBUNGAN MOTIVASI KERJA INSTRINSIK PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA EKSTRINSIK DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN TABANAN.*
- Weliyanto. (2020). Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas, Dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA Dan SMK Di Kabupaten Berau. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 6.
- Wibowo. (2011). *Manajemen kinerja* (edisi ke 3). Jakarta PT Raja grafindo Persada.