



ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMPETENSI YANG
BERDAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI BALAI PENGELOLA TRANSPORTASI
DARAT

(Studi Kasus di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah VII Provinsi Sumatera Selatan dan
Provinsi Bangka Belitung)

Oleh

Amri

Institut Sains dan Bisnis Atma Luhur

Email: Amri@atmaluhur.ac.id

Abstrak

This research is a quantitative research with a survey approach to analyze the effect of mastery of information technology, work motivation and job description on competence and the effect of competence on performance. The number of samples was 221 employees of the Land Transportation Management Center Region VII, South Sumatra Province and Bangka Belitung Province. Testing the quality of the data used is the test of validity, reliability, normality, multicollinearity, linearity heteroscedasticity, and analysis of the coefficient of determination. The data analysis model uses path analysis with F test and t test. The results showed that the variables of Mastery of information technology (X_1), Work Motivation (X_2), and Job Description (X_3) simultaneously had a significant effect on the competence of employees at the Land Transportation Management Center Region VII, South Sumatra Province and Bangka Belitung Province (Y) by calculating F test obtained $F_{count} (43.786) > F_{table} (2.648)$, and a significance value of $0.000 < 0.05$. From the t-test calculation, it is known that partially the Mastery of information technology (X_1), Work Motivation (X_2) and Job Description (X_3) variables have a significant influence on Competence (Y) with the t-count calculation of the Training variable (X_1) of $t_{count} (2.148) > t_{table} (1,971)$, Work Motivation variable (X_2) is $t_{count} (4,860) > t_{table} (1,971)$, Job Description variable (X_3) is $t_{count} (5,319) > t_{table} (1,971)$. From the calculation of the t test, it is known that partially the Competence variable (Y) has a significant influence on the Performance variable (Z) of $t_{count} (2.518) > t_{table} (1.971)$.

Keywords: *Mastery of information technology, Work Motivation, Job Description, Competence, Performance, and BPTD.*

PENDAHULUAN

Masalah transportasi merupakan masalah yang selalu dihadapi oleh banyak negara yang telah maju dan juga oleh banyak negara yang sedang berkembang seperti Indonesia, baik di bidang transportasi perkotaan maupun transportasi regional antar kota (Abunawas, *et al*, 2021). Instansi pemerintahan sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi dengan tujuan mempermudah kegiatan sehari-hari dari masyarakat melalui pelayanan publik dan harus

mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya (Pandoyo, 2020). Menurut Kristianti, *et al*, (2021), Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk mampu bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintahan.

BPTD Wilayah VII Provinsi Sumatera Selatan dan Bangka Belitung yang memiliki



tugas dan fungsi melakukan pengaturan, pengendalian dan pengawasan angkutan sungai, danau, dan penyeberangan yang bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Darat terhadap 5 (lima) pelabuhan penyeberangan dengan 1 (satu) lintasan komersial yaitu: Lintasan Tanjung Api-Api ke Tanjung Kalian di Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Api-Api (Banyuasin) dan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Kalian (Muntok, Bangka); Mengingat tugas dan fungsi Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah VII Provinsi Sumatera Selatan dan Bangka Belitung, maka sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam melaksanakan tugas tersebut.

Data kinerja yang disampaikan BPTD Wilayah VII Provinsi Sumatera Selatan dan Bangka Belitung pada tahun 2021 menunjukkan bahwa rata-rata persentase capaian sasaran kegiatan pada Kuartal I sangat rendah dikarenakan adaptasi dengan pandemi, akan tetapi Kuartal II hingga Kuartal IV sudah mengalami perbaikan walaupun ternilai fluktuatif, yang menjadi permasalahannya adalah masih banyak kegiatan yang belum mencapai target dan banyak yang belum dilaksanakan begitupun dengan rata-rata persentase capaian Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yang tidak jauh berbeda. Fenomena ini mengartikan kurangnya efektifitas dan efisiensi dalam bekerja yang dapat menyebabkan kompetensi seseorang tidak berkembang atau bahkan menghilang karena sudah tidak pernah diasah.

Kompetensi menurut Suhartini (2015), 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. Penelitian Abunawas, *et al*, (2021) menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Inspektur Keamanan Penerbangan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar dan mendefinisikan bahwa kompetensi adalah bagian kepribadian yang

mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan dan dapat menyebabkan atau memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Tabel 1.1 Jumlah pegawai BPTD yang telah memiliki Kompetensi di Bidang LLASDP

No	Kompetensi Bidang TSDP	BP TD (Orang)	SATPEL (Orang)				
			35 Ili r	Tj. Api - Api	Tj. Ka lia n	Sa dai	Tj . R U
1.	Marine Inspector SDP	5	2	2	-	-	-
2.	Auditor ISM Code	1	-	-	-	-	-
3.	Asisten Marine Inspector SDP	3	2	1	-	1	-
4.	Pengukuran Kapal SDP	2	1	1	-	1	1
5.	Dasar-dasar Kesyahbandaran SDP	4	4	6	3	2	2
6.	Kesyahbandaran SDP	3	1	-	-	-	-
7.	Pejabat Pendaftaran Pencatat Balik Nama Kapal	1	-	-	-	-	-
8.	Operator STC	2	1	-	-	-	-
9.	Pengawasan Kapal Patroli	-	6	-	-	-	-
10.	Basic Safty Training	-	3	2	-	1	1

Sumber: Data BPTD Wilayah VII Provinsi Sumatera Selatan dan Bangka Belitung, 2021.

Tabel diatas menunjukkan bahwa masih banyak kompetensi yang perlu dikembangkan dan perlunya ditunjang dengan teknologi informasi agar setiap individu yang memiliki pengetahuan, ditunjang dengan keterampilan



merupakan sumber daya manusia yang handal yang dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Perkembangan teknologi saat ini mempunyai efek yang besar terhadap efektifitas dan efisiensi organisasi pada suatu negara dan mendorong sektor bisnis/pelayanan dapat menjadi lebih efisien dan efektif dalam menjalankan operasi usaha/ pelayanan untuk mencapai tujuan yang akan terjadi dengan maksimal (Yusuf, 2019). Penguasaan teknologi bagi suatu instansi menentukan banyak faktor, salah satu diantaranya adalah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai (Tato, 2022). Penelitian Ali (2020) menunjukkan bahwa aspek kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan dan semakin menguat pengaruhnya jika dimoderasi oleh penguasaan teknologi informasi. Hernita, *et al.*, (2018) juga melakukan penelitian yang menghasilkan bahwa berarti bahwa informasi intelijen seperti kemampuan karyawan untuk memanfaatkan fasilitas, menyusun, menerapkan dan melaporkan solusi dalam penggunaan perangkat komputer yang dikombinasikan dengan kapasitas Komputasi Pengguna Akhir yang terkait dengan tugas dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian Satrio (2013) pada pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kompetensi kerja serta implikasinya pada produktivitas pegawai dinas perhubungan kota Bandung, menyatakan pengaruh motivasi terhadap kompetensi termasuk cukup signifikan. Didukung juga oleh Hidayat (2020) yang menyatakan bahwa semakin baik hubungan motivasi terhadap peningkatan kompetensi guru maka akan berdampak positif. Menurut Hasibuan (2016), motivasi yang berarti dorongan atau daya pendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Penelitian Huang (2013) menghasilkan fakta bahwa pada PT. X, pada karyawan yang tidak sesuai dengan *Job Description* dapat

menyebabkan tidak diketahuinya kompetensi yang diperlukan masing-masing sehingga pengembangan SDM sulit untuk dilakukan. Menurut Afrianti (2021), membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan *Job Description* terhadap kinerja karyawan Gerai Indosat Ooredoo. *Job Description* mendefinisikan apa yang harus diperlukan pimpinan untuk melaksanakan kegiatan, tugas, atau pekerjaannya (Doni Juni Priansa, 2014) serta Gary Desler (2015) mengemukakan bahwa *Job Description* adalah daftar jabatan, tanggung jawab, hubungan pelaporan, kondisi jabatan dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian sebelumnya maka studi ini akan membahas terkait pengaruh faktor-faktor yang diuraikan dapat mempengaruhi kompetensi yang terjadi seperti penguasaan teknologi informasi, motivasi dan *job description* terhadap kompetensi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pada BPTD Wilayah VII Provinsi Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

Mangkunegara (2017) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Dharma (2012) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan *performance* atau *result* yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu pegawai. Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi (*organizational performance*) itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi (*organizational development*), komunikasi (*communication system*), gaya manajerial (*managerial style*), struktur organisasi (*organization structure*), kebijakan dan prosedur (*polices and prosedures*).

2.2 Kompetensi

Kompetensi menurut Suhartini (2015), 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. Menurut Wibowo (2014:271) 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. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

2.3 Penguasaan Teknologi Informasi

Sabihaini, *et al.* (2019) mendefinisikan penguasaan teknologi informasi sebagai kombinasi antara kemampuan mengimplementasikan teknologi komputer yang dikombinasikan dengan teknologi komunikasi, teknologi komputer yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak yang berfungsi untuk mengolah dan menyimpan informasi sedangkan teknologi komunikasi berfungsi untuk melakukan transmisi informasi. Menurut Information Technology Association of America (ITAA) (2000) teknologi informasi merupakan sebuah fungsi perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi yang menggunakan komputer, khususnya perangkat lunak dan perangkat keras. Komputer elektronik dan perangkat lunak komputer membantu dalam hal mengubah, menyimpan, melindungi, memproses, menransmisikan, dan memperoleh informasi secara aman.

2.4 Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016), motivasi yang berarti dorongan atau daya penggerak gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Uno (2011), motivasi

dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan.

2.5 Job Description

Gary Desler (2015) mengemukakan bahwa *Job Description* adalah daftar jabatan, tanggung jawab, hubungan pelaporan, kondisi jabatan dan tanggung jawab. Menurut Hasibuan (2016), *Job Description* merupakan identifikasi pekerjaan atau jabatan yaitu dengan memberikan nama jabatan, hubungan tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan terpisah agar jelas diketahui.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan analisis deskriptif dan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah VII Provinsi Sumatera Selatan dan Provinsi Bangka Belitung. Populasi penelitian ini berjumlah 443 Pegawai dengan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teori metode Slovin dan mendapatkan sejumlah 211 orang pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah VII Provinsi Sumatera Selatan dan Provinsi Bangka Belitung secara acak dengan menggunakan metode *Random Sampling* (Sugiyono 2021) dengan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data sekunder dan data primer.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan, kuesioner dan metode literatur. Analisis dilakukan pada hasil penyebaran kuesioner dengan menggunakan metode Analisis Statistik Deskriptif, kemudian di uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji linearitas, uji t, analisis koefisien determinasi (R^2), analisis jalur (path analysis) dan data diolah menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) version 26.



HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah VII Provinsi Sumatera Selatan dan Provinsi Bangka Belitung dengan jumlah 211 orang. Adapun hasil deskriptif yang menggambarkan responden adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	156	73,9
2.	Perempuan	55	26,1
Total		211	100

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 diperoleh tingkat persentase responden laki-laki sebesar 73,9% atau sebanyak 156 orang, yang menunjukkan bahwa pada penelitian ini didominasi responden laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	20-29 Tahun	112	53,1
2.	30-39 Tahun	60	28,4
3.	40-49 Tahun	27	12,8
4.	>50 Tahun	12	5,7
Total		211	100

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 diperoleh tingkat persentase responden dengan usia rentang 20-29 Tahun sebesar 53,1% atau sebanyak 112 orang mendominasi responden lainnya.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	S2	12	5,7
2.	S1	73	34,6
3.	DIV	13	6,2
4.	DIII	67	31,8
5.	DII	2	0,9
6.	DI	1	0,5
7.	SMA	43	20,4
Total		211	100

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 diperoleh hasil sebanyak 73 responden didominasi pegawai lulusan Sarjana (S1) dengan persentase sebesar 34,6%.

4.2 Uji Instrumen Data

A. Uji Validitas

Penulis menggunakan signifikansi 5% pada uji validitas dengan r tabel sebesar 0,10. dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Hasil Uji validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}
Penguasaan Teknologi Informasi (X1)	X1.1	0,447	0,134
	X1.2	0,417	0,134
	X1.3	0,395	0,134
	X1.4	0,365	0,134
	X1.5	0,504	0,134
	X1.6	0,502	0,134
	X1.7	0,344	0,134
	X1.8	0,485	0,134
	X1.9	0,479	0,134
	X1.10	0,537	0,134
	X1.11	0,422	0,134
	X1.12	0,425	0,134
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,716	0,134
	X2.2	0,657	0,134
	X2.3	0,654	0,134
	X2.4	0,615	0,134
	X2.5	0,707	0,134
	X2.6	0,704	0,134
	X2.7	0,585	0,134



Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}
Job Description (X3)	X3.1	0,631	0,134
	X3.2	0,587	0,134
	X3.3	0,640	0,134
	X3.4	0,672	0,134
	X3.5	0,532	0,134
	X3.6	0,513	0,134
	X3.7	0,354	0,134
	X3.8	0,397	0,134
	X3.9	0,388	0,134
	X3.10	0,354	0,134
	X3.11	0,641	0,134
Kompetensi (Y)	Y.1	0,508	0,134
	Y.2	0,546	0,134
	Y.3	0,591	0,134
	Y.4	0,559	0,134
	Y.5	0,497	0,134
	Y.6	0,538	0,134
	Y.7	0,546	0,134
	Y.8	0,600	0,134
	Y.9	0,489	0,134
Kinerja (Z)	Z.1	0,474	0,134
	Z.2	0,486	0,134
	Z.3	0,439	0,134
	Z.4	0,613	0,134
	Z.5	0,481	0,134
	Z.6	0,593	0,134
	Z.7	0,539	0,134
	Z.8	0,495	0,134
	Z.9	0,456	0,134
	Z.10	0,617	0,134
	Z.11	0,388	0,134
	Z.12	0,425	0,134
	Z.13	0,428	0,134
	Z.14	0,419	0,134
	Z.15	0,378	0,134
	Z.16	0,415	0,134

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4, diperoleh bahwa seluruh instrumen penelitian dikatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

B. Uji Reliabilitas

Apabila nilai *cronbach alpha* yang diperoleh > 0.60 hasil tersebut menyatakan reliabel, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	α	Keterangan
Kinerja	0,707	
Kompetensi	0,783	Reliabel
Penguasaan Teknologi Informasi	0,741	Reliabel
Motivasi Kerja	0,698	Reliabel
Job Description	0,707	Reliabel

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2022

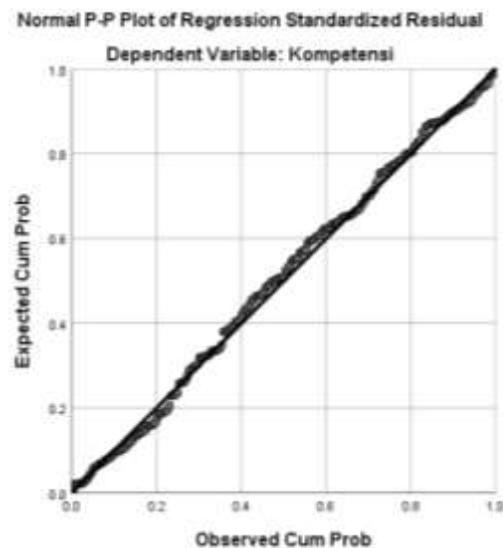
Pada Tabel 4.5, dapat dikatakan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel karena semua variabel tersebut memiliki nilai koefisien $\alpha > 0.60$.

4.3 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Penyebaran dari variabel independen dan variabel dependen atau keduanya memiliki sebaran yang normal atau tidak dapat diketahui melalui uji normalitas.

1. Uji Normalitas Berdasarkan Tabel P-plot





Gambar 1. Tabel Probability Plot

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2022

Berdasarkan Gambar di atas, dapat dikatakan bahwa sebaran data pada penelitian ini berdistribusi normal karena tampilan scatterplot menunjukkan pola distribusi normal yaitu titik menyebar diantara sumbu x dan y. Untuk itu, model regresi pada penelitian ini layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji ini yaitu untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi yang sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Digunakan metode TOL (*Tolerance*) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada uji ini dengan ketentuan tidak terjadi gejala multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan nilai TOL > 0.1 (Ghozali, 2018).

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Penguasaan Teknologi Informasi	0,701	1,426
Motivasi Kerja	0,847	1,181
Job Description	0,611	1,638

a. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi karena ketiga variabel bebas memiliki nilai tolerance >0.10, selain itu dapat dilihat juga ketiga nilai VIF variabel memiliki nilai VIF < 10.

C. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak (Ghozali, 2020).

Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sign.
Kompetensi*	Bertindak sebagai	Model	700.462	2	26.941	1.845	.011
Penguasaan Teknologi Informasi	Grup	Error	106.441	44	2.419		
Motivasi Kerja	Tot	Total	338.680	46			
Job Description	W	Whit	268.6305	84	3.199		
	Line	arity	481.969	1	481.969	33.013	.000
	Devi	ation	218.493	25	8.737	.599	.935
	from	Line	arity	3			
	Tot	al	338.680	21			
	Whit	Group	268.6305	84	3.199		
	Line	arity	855.847	1	855.847	71.494	.000
	Devi	ation	208.564	15	13.904	1.162	.305
	from	Line	arity	4			



ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Wit hin Groups			232.57	14	11.971		
Total			338.68	21			
Kompetensi * Job Description	Between Groups	(Combined)	936.194	3	312.065	26.360	.000
Linearity			853.309	1	853.309	72.079	.000
Deviation from Linearity			82.885	2	41.443	3.501	.032
Wit hin Groups			245.74	27	11.083		
Total			338.68	21			
Kinerja * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	683.033	2	341.516	29.157	.006
Linearity			5.269	1	5.269	.480	.701
Deviation from			677.764	19	35.672	1.000	.403

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Linearity						
Wit hin Groups		677.76	19	35.672		
Total		746.07	20			

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2022

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari nilai *Deviation from Linearity* Sig. variabel (X) yaitu Penguasaan Teknologi Informasi, Motivasi Kerja, *Job Description* > 0,05 dengan membandingkan variabel Kompetensi (Y) serta nilai *Deviation from Linearity* Sig. variabel (Y) yaitu Kompetensi > 0,05 dengan membandingkan variabel Kinerja (Z). Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja, *Job Description* (X) dengan variabel Kinerja (Y) serta ada hubungan linier secara signifikan antara variabel Kompetensi (Y) terhadap Kinerja (Z).

4.4 Uji Hipotesis

A. Uji Simultan F)

Ada atau tidaknya pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Analisis Uji Signifikansi (Uji T)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1086,610	3	362,203	43,786	.000 ^b
	Residual	1712,328	207	8,272		



Total	2798,9	210		
	38			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja, Job Description
 Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2022

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 43,786$ dan F_{tabel} dengan $df = (3;207)$ pada $\alpha (0,05)$ sebesar **2,648**, artinya bahwa $F_{hitung} (43,786) > F_{tabel} (2,648)$, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja, Job Description secara simultan dan signifikan terdapat pengaruh terhadap Kompetensi pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat.

B. Uji Parsial (t)

Ada atau tidaknya pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Analisis Uji Signifikansi (Uji T)

Struktur	t	Sig.
1		
Penguasaan Teknologi Informasi → Kompetensi	2,148	0,033
2		
Motivasi Kerja → Kompetensi	4,860	0,000

Job

Description	5,319	0,000
→ Kompetensi		
2		
Kompetensi → Kinerja	2,518	0,002

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2022

Dengan t_{tabel} diperoleh dari tabel statistik ada signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) dengan $df = n-k-1$ atau $211-3-1 = 207$ sehingga diperoleh t_{tabel} yaitu sebesar **1,971**. Maka hasil untuk struktur 1 secara parsial adalah: (1) Terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari Penguasaan Teknologi Informasi (X_1) terhadap Kompetensi (Y); (2) terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kompetensi (Y); dan (3) Terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari *Job Description* (X_3) terhadap Kompetensi (Y). Selanjutnya untuk uji parsial struktur 2 menghasilkan terdapat pengaruh yang signifikan dari Variabel Kompetensi (Y) terhadap Variabel Kinerja (Z).

C. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Besaran persentase dan seberapa jauh persentase R^2 dapat menggambarkan variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan uji ini diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi untuk Persamaan Z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,623	0,618	0,604	2,876
2	0,538	0,515	0,503	2,970

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2022

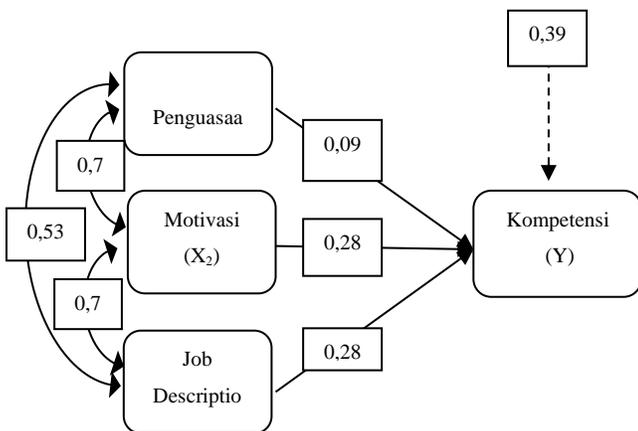


Nilai koefisien determinasi (R^2) pada tabel di atas memperlihatkan pada model 1 yaitu koefisien determinasi variabel X terhadap Y angka *Adjusted R Square* sebesar 0,604 atau 60,4%. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Job Description secara simultan terhadap variabel Kompetensi yang berarti hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat adalah **Kuat**. Sedangkan 0,396 atau 39,6% berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Model 2 juga menjelaskan koefisien determinasi variabel Y terhadap Z dengan nilai (R_{Square}) sebesar 0,515 atau 51,5%. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh variabel Kompetensi secara simultan terhadap variabel Kinerja yang berarti hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat adalah Sangat Kuat. Sedangkan 0,485 atau 48,5% berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Analisis Jalur

Secara umum analisis jalur Penguasaan Teknologi Informasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan *Job Description* (X_3) terhadap Kompetensi (Y) dapat dijelaskan pada Gambar 2 di bawah ini:



Gambar 2 Kerangka Analisis Jalur

Dari gambar tersebut di atas, maka dapat kita jelaskan besaran derajat asosiatif atau koefisien jalur dari masing-masing variabel

bebas (X) terhadap variabel Kompetensi (Y), maka dapat diperoleh persamaan jalur, yaitu:

$$Y = 0,097X_1 + 0,287X_2 + 0,275X_3 + 0,396\epsilon_1$$

Dimana :

- Y = Kompetensi
- X_1 = Penguasaan Teknologi Informasi
- X_2 = Motivasi Kerja
- X_3 = *Job Description*
- ϵ = Pengaruh variabel lain diluar variabel bebas (X)

Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung secara bersamaan Penguasaan Teknologi Informasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan *Job Description* (X_3) terhadap Kompetensi (Y), adalah sebagai berikut :

1) Besaran Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Variabel Y:

Hasil perhitungan pengaruh langsung masing-masing variabel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \rho^2_{YX_1} &= (0,097)^2 = 0,009 \\ \rho^2_{YX_2} &= (0,287)^2 = 0,082 \\ \rho^2_{YX_3} &= (0,275)^2 = 0,075 \end{aligned}$$

1. Variabel Penguasaan Teknologi Informasi (X_1), mempunyai pengaruh positif yang langsung terhadap variabel Kompetensi (Y) sebesar 0,009.
2. Variabel Motivasi Kerja (X_2), mempunyai pengaruh positif yang langsung terhadap variabel Kompetensi (Y) sebesar 0,082.
3. Variabel *Job Description* (X_3), mempunyai pengaruh positif yang langsung terhadap variabel Kompetensi (Y) sebesar 0,075.

2) Besaran Pengaruh Tidak Langsung Variabel X terhadap Variabel Y:

Hasil perhitungan dan cara menghitung pengaruh tidak langsung masing-masing variabel sebagai berikut :

$$\rho_{YX_i} \cdot r_{X_i X_j} \cdot \rho_{YX_j}$$

$$X_1 X_2 = 0,097 \times 0,785 \times 0,009 = 0,000$$

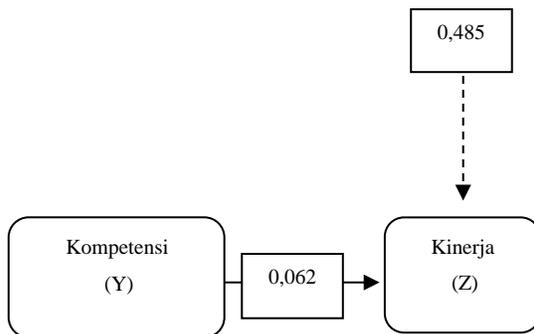


$$X_2X_3 = 0,287 \times 0,729 \times 0,082 = 0,017$$

$$X_3X_1 = 0,275 \times 0,530 \times 0,075 = 0,010$$

1. Besaran pengaruh tidak langsung variabel Penguasaan Teknologi Informasi (X_1) melalui kedua variabel bebas lainnya terhadap Kompetensi (Y) sebesar 0,003.
2. Besaran pengaruh tidak langsung variabel Motivasi Kerja (X_2), melalui kedua variabel bebas lainnya terhadap Kompetensi (Y) sebesar 0,017.
3. Besaran pengaruh tidak langsung variabel *Job Description* (X_3), melalui kedua variabel bebas lainnya terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,010.

Secara umum analisis jalur Kompetensi (Y) terhadap kinerja (Z) dapat dijelaskan pada Gambar 3 di bawah ini:



Gambar 3 Kerangka Analisis Jalur

Dari gambar tersebut di atas, maka dapat kita jelaskan besaran derajat asosiatif atau koefisien jalur dari masing-masing variabel antara (Y) terhadap variabel tetap (Z) dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

$$Z = 0,062Y + \epsilon_2$$

Dimana :

Y = Kompetensi

Z = Kinerja

ϵ_2 = Pengaruh variabel lain diluar variabel bebas (Y)

Dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa terdapat hubungan asosiatif Kinerja dengan Kualitas Pelayanan yang besarnya, sebesar 0,062 (ρ_{zy}). Adapun besaran pengaruh total (koefisien determinasi) dari pengaruh variabel Kinerja (Y) terhadap Kualitas Pelayanan (Z) dinyatakan oleh besaran koefisien determinasi yang besarnya adalah sebesar 0,515 (51,5%) sedangkan pengaruh variabel lain di luar model adalah sebesar 0,485 (48,5 %).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil data yang telah diolah peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan uji F menyatakan bahwa variabel Penguasaan teknologi informasi, motivasi kerja dan *job description* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi pegawai pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat.
2. Berdasarkan hasil perhitungan uji t menyatakan bahwa variabel penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat.
3. Berdasarkan hasil perhitungan uji t menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat.
4. Berdasarkan hasil perhitungan uji t menyatakan bahwa variabel *job description* berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat.
5. Berdasarkan hasil perhitungan uji t menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat.

Saran untuk penelitian selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, diberikan saran sebagai berikut:



1. Harapan penulis dapat dimulai dengan menggunakan *scope* penelitian yang dimulai dari lingkup yang lebih besar tetapi menggunakan sampling jenuh agar mendapatkan gambaran yang lebih detail.
2. Menambah dimensi dengan indikator yang dapat dinyatakan layak serta dapat memberikan variabel lain di luar model penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti misalnya pendidikan, pelatihan digitalisasi, efektivitas penggunaan teknologi serta peran teknologi lainnya dalam memberikan dampak terhadap manajemen sumber daya manusia dalam memanfaatkan teknologi.
3. Dengan majunya perkembangan teknologi dan munculnya berbagai kemajuan di dunia teknologi, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek yang berbeda terlebih di Indonesia belum banyak yang penelitian sejenis yang dilakukan melahirkan kesempatan penemuan baru yang masih bisa ditemukan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abunawas, A., Ramli, M., & Ramlawati, R. (2021). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Inspektur Keamanan Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(4), 833-847.
- [2] Afrianti, P. (2021). Analisis Structural Equation Modeling Pada Pelatihan dan Pengembangan, *Job Description*, Kepribadian serta Pembelajaran Organisasi terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan Gerai Indosat Ooredoo diarea Sumbagut dan Sumbagteng. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(02).
- [3] Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Xyz. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172.
- [4] Ali, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dimoderasi Oleh Teknologi Informasi Komunikasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik. *Sebatik*, 24(1), 81-86.
- [5] Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- [6] Hair, Joseph F.; William C. Black; Barry J. Babin; Raplh E. Anderson; and Ronald L. Tatham. 2006. *Multivariate Data Analysis*, 6th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- [7] Hernita, H., Perwira, I., Rante Ta'dung, R. K., & Putro, G. S. (2018). Meningkatkan Kinerja Pelayanan Birokrasi Pemerintahan Melalui Penguasaan Teknologi Informasi.
- [8] Hidayat, Y. (2020). Peningkatan Kinerja dan Motivasi Mengajar terhadap Kompetensi Profesional Guru. *JP3M: Jurnal Pendidikan, Pembelajaran dan Pemberdayaan Masyarakat*, 2(1), 121-130.
- [9] Huang, V. (2013). Review *Job Description* Dan Pembuatan Rancangan Pengembangan Kompetensi di PT. X. *Calypra*, 2(1), 1-10.
- [10] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [11] Palan, R. (2007), *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM. Jakarta.
- [12] Pattisahusiwa, S. (2013). Pengaruh *Job Description* Dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Proses. *AKUNTABEL*, 10(1).
- [13] Riduwan, dan Sunarto. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta
- [14] Rusjiana, J. (2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rabbani Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(1), 21-29.



-
- [15] Satria, R. O., & Kuswara, A. (2013). Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kompetensi kerja serta implikasinya pada produktivitas pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7(2).
- [16] Sedermayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [17] Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Ke-13. Bandung : Alfabeta.
- [18] Suhartini, E. (2015). Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai (studi perbandingan antara fakultas ekonomi dan bisnis islam dan fakultas syariah dan hukum UINAM). *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 2(1), 61-78.
- [19] Tato, A. (2022). *Pengaruh Penguasaan Teknologi, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas Iii Pomalaa Kabupaten Kolaka* (Doctoral Dissertation, Universitas Bosowa).
- [20] Yusuf, M. (2019). Pengaruh Kemajuan Teknologi dan Pengetahuan terhadap Minat Generasi Milenial dalam Berinvestasi di Pasar Modal. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 86-94.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN