BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

IV.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Sejaraah adanya penanggulangan bahaaya narkotika & kelembagaannya Indonesia pada 1971 .ketika diterbitkan Keputusan Presiden Republik Indonesia (Inpres) tahun 1971 No. 6 BAKIN (Badan Koordinasi Intelijen Nasional (BAKIN)).Memecahkan enam masalah nasional utama: pemalsuan, penyalahgunaan zat, pemberantasan penyelundupan, pemusnahan penerbangan pemuda, pemusnahan abalon, kontrol alien: pemberantasan uang. Berdasarkan UU , status kelembagaan BNN akan menjadi Lembaga Swadaya Masyarakat (LPNK) struktur vertikal di pedesaan dan bekas/perkotaan. Perdesaan bentuk BNN gemuk dan BNN kabupaten/kota dibentuk. BNN saat ini memiliki perwakilan regional 33 negara bagian. Sedangkan di tingkat global dan perkotaan, BNN memiliki 100 BNNK/Kota. Bertahap perwakilan akan terus bertambah seiring dengan berkembangnya tingkat kerentanan penyalahgunaan narkoba di wilayah tersebut. Adanya perwakilan BNN di setiap daerah, upaya P4GN memberikan ruang lebih luas dan strategis bagi BNN. sebagai meningkatkan hasil pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan narkoba dan peredaran gelap mencapai visi "Indonesia Bebas Narkoba 2015". "Visi "Terwujudnya kesehatan masyarakat Indonesia bebas penyalahgunaan peredaran gelap narkoba. "Misi "Mewujudkan kehidupan manusia yang mandiri dan berkualitas bagi masyarakat Kota Jakarta Timur.

Kewajiban Pokok Badan Pengawas Obat Nasional

Kewajiban :

1. Menyusun & melaksanakan kebijakan nasional pencegahan penyalahgunaan peredaran gelap Narkoba (P4GN).
2. Pencegahan pemberantasan penyalahgunaan zat dan perdagangan gelap.
3. Berkoordinasi dengan Polri dalam masalah P4GN.

Marsiska Laurencia br Karo, 2021
PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BNN KOTA JAKARTA TIMUR
UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,Program Studi Manajemen Program Sarjana
[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

4. Meningkatkan kemampuan lembaga rehabilitasi medik dan rehabilitasi sosial pecandu narkoba yang diselenggarakan oleh pemerintah dan masyarakat.

5. Memberdayakan masyarakat P4GN, memantau mengarahkan kegiatan masyarakat.

6. Melaksanakan kerjasama bilateral & multilateral lokal & internasional mencegah ,memberantas perdagangan obat-obatan terlarang 44474.Melakukan penyidikan administratif dan penyidikan kasus penyalahgunaan &peredaran gelap narkoba.

7. Menyusun laporan tahunan pelaksanaan tugas wewenang.

Fungsi :

1. Mengkoordinir penyusunan rencana strategis & rencana kerja tahunan seksi pemberantasan penyalahgunaan & peredaran gelap narkoba.

2. Pelaksanaan kebijakan teknis seksi pencegahan, pemberdayaan masyarakat, dan rehabilitasi di wilayah Jakarta Timur.

3. Pelaksanaan pelayanan dan kerjasama hukum di wilayah Jakarta Timur;

4. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama P4GN dengan instansi pemerintah terkait dan komponen masyarakat di wilayah Jakarta Timur.

5. Pelaksanaan Pengelolaan BNN Kota Jakarta Timur. dan

6. Penilaian & Pelaporan BNN Kota Jakarta Timur.

IV.2 Deskripsi Data Penelitian

IV.2.1 Deskripsi Data dan Responden

Penelitian jumlah sampel responden sebanyak 35 responden berdasarkan perhitungan dengan menggunakan sampel jenuh yang berarti seluruh jumlah karyawan BNN Kota Jakarta Timur sebagai responden. Karakter data reponden : jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia ,berapa lama bekerja pada BNN Kota Jakarta Timur.

Table 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Perempuan	16 orang	45,7%
2	Laki-Laki	19 orang	54,3%
	Jumlah	35 orang	100%

Sumber: Data diolah

Dari tabel 7 data dapat dilihat karakteristik jenis kelamin respon dengan jumlah responden 35 orang. 16 orang atau 45,7% responden berjenis kelamin perempuann 19 orang atau 54,3% responden berjenis kelamin laki-laki. Maka dari itu disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki mendominasi pengisian kuesioner ini dibandingkan responden perempuan.

Table 8. Karakteristik Responden Berdasarkan tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMA	4 orang	11,4%
2	D3	9 orang	25,7%
3	S1	16 orang	45,7%
4	S2	6 orang	17,1%
	Jumlah	35 orang	100%

Sumber : Datadiolah

Dari tabel 8 data diatas dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan dengan jumlah responden 35 orang . 4 orang atau 11,4% berpendidikan SMA/SMK , 9 orang atau 25,7% berpendidikan D3 , 16 orang atau 45,7% berpendidikan S1 dan 6 orang atau 17,1% berpendidikan S2 . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa reponden berpendidikan S1 mendominasi dalam pengisian kuisoner sebanyak 16 orang sebesar 45,7%

Table 9.Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1	21-30	6 orang	17,1%
2	31-40	19 orang	54,3%
3	41-50	10 orang	28,6%
	Jumlah	35 orang	100%

Sumber :Data diolah

Dari data diatas dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan usia dengan jumlah responden berjumlah 35 orang. Karakteristik usia dibagi kedalam tiga kategori yaitu 21 sampai 30 tahun, 31 sampai 40 tahun dan 41 sampai 50 tahun. Kategori 21 sampai 30 tahun sebanyak 6 orang atau 17,1%, kategori 31 sampai 40

tahun sebanyak 19 orang atau 54,3% dan kategori 41 sampai 50 tahun sebanyak 10 orang atau 28,6% dari jumlah responden. Maka dari itu disimpulkan kategori usia 31 sampai 40 tahun mendominasi sebesar 54,3% dari jumlah responden

Table 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1	1-10 tahun	19 orang	54,3%
2	10-20 tahun	13 orang	37,2%
3	> 20 tahun	3 orang	8,5%
	Jumlah	35 orang	100%

Sumber :Data diolah

Berdasarkan masa kerja terdapat 19 orang (54,3%) memiliki masa kerja 1-10 tahun, 13 orang (37,2%) telah memiliki masa kerja antara 10 hingga 20 tahun, 3 orang (8,5%) telah memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun Maka dari itu disimpulkan kategori berdasarkan lama bekerja responden selama 1 sampai 10 tahun mendominasi sebesar 54,3% dari jumlah responden

IV.2.2 Analisis Data Deskripsif

Teknik analisis deskriptif ini dilakukan bertujuan untuk memberikan gambaran atas jawaban responden setelah melakukan penelitian. Gambaran dari jawaban responden kemudian diolah menjadi bentukperhitungan berupa indeks penilaian dari setiap indikator yang dipertanyakan. Berikut merupakan tabel perhitungan indeks dari jawaban responden:

a. Analisis Indeks Jawaban Responden Dengan Variabel Kinerja

Variabel keunggulan bersaing dalam penelitian ini terdiri dari delapan pertanyaan. Jawaban dan analisis indeks nilai terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 11.Hasil Jawaban Responden Terhadap Kinerja

Kinerja	SS	S	CS	TS	STS	Indeks
K1	0	15	5	10	5	20
K2	3	14	3	11	4	21.2
K3	8	17	2	5	3	25.4
K4	4	20	2	6	3	24.2
K5	2	18	5	7	3	22.8
K6	0	20	4	10	1	22.6
K7	5	17	4	6	3	24
K8	0	14	7	13	1	20.8
		Rata-rata T				22.625

Sumber :Datadiolah

Dari tabel 11, terlihat angka tertinggi jatuh pada butir K3 keterangan nilai indeks berjumlah 25.4. Mengacu pada tabel three box methode, angka 25,4 berada pada kategori sedang. Angka tersebut terdapat dalam pertanyaan K3 yaitu Banyak pekerjaan yang harus di selesaikan . Jadi dapat disimpulkan bahwa para karyawan kualitas kinerjanya cukup meningkat karyawan BNN Kota Jakarta Timur.
Sementara angka indeks terkecil jatuh pada butir K1 dengan nilai indeks sebesar 20. Mengacu pada tabel three box methode angka 20 tergolong sedang. Angka tersebut terdapat pada pertanyaan Hasil pekerjaan disukai oleh pimpinan Jadi dapat disimpulkan kuantitas kinerja perlu di tingkatkan kepada karyawan BNN Jakarta Timur

Secara menyeluruh, angka rata- rata indeks jawaban responden terhadap variabel kinerja adalah 22.625. Angka tersebut tergolong pada kategori sedang. Disimpulkan bahwa kinerja karyawan BNN Jakarta timur cukup baik dan perlu dilakukan Kembali peningkatan karyawan BNN Jakarta Timur.

Table 12. Hasil Jawaban Responden Terhadap Kompetensi

Kompetensi	SS	S	CS	TS	STS	Indeks
Kp9	12	10	4	9	0	26
Kp10	8	12	6	9	0	24.8
Kp11	20	5	1	8	1	28
Kp12	1	27	0	6	1	25.2
Kp13	1	25	0	6	3	24
Kp14	10	15	0	7	3	25.4
Kp15	2	23	0	5	5	23.4
Kp16	8	14	3	7	3	24.4
Kp17	5	22	0	5	3	25.2
						25.15556

Sumber : Datadiolah

Berdasarkan tabel 12, terlihat angka tertinggi jatuh pada butir Kp11, dengan keterangan nilai indeks berjumlah 28 Mengacu pada tabel *three box methode,* angka 28 berada pada kategori tinggi. Angka tersebut terdapat dalam pertanyaan Kp2 yaitu Paham dengan bidang yang dikerjakan karyawan BNN Jakarta timur .

Sementara angka indeks terkecil jatuh pada butir Kp15 dengan nilai indeks sebesar 23,4. Mengacu pada tabel three box methode angka 23,4 tergolong sedang . Angka tersebut terdapat pada Mampu berkomunikasi dengan baik dengan pimpinan dan rekan kerja Jadi dapat disimpulkan karyawan BNN Jakarta timur cukup mampu berkomunikasi dengan baik dengan pimpinan dan perlu melakukan peningktan komunikasi yang baik dnegan pimpinan agar tidak ada miss komunikasi dengan pimpinan.

Secara menyeluruh, angka rata- rata indeks jawaban responden terhadap variabel kompetensi adalah 25.15556. Angka tersebut tergolong pada kategori tinggi. Disimpulkan bahwa karyawan BNN Jakarta timur kompetensinya cukup baik, selanjutnya pemimpin BNN perlu Kembali melakukan peningkatan terkait kompetensi untuk meningkatkan kompetesi karyawan BNN Jakarta Timur.

Table 13. Hasil Jawaban Responden Terhadap Motivasi

Motivasi	SS	S	CS	TS	STS	Indeks
M1	0	15	5	10	5	20
M2	4	15	5	10	10	25
M3	8	18	2	5	3	26.2
M4	4	20	3	5	3	24.4
M5	1	18	5	7	4	22
M6	0	20	4	9	2	22.4
M7	5	20	4	9	2	27.4
M8	0	16	7	11	1	21.6
						23.625

Sumber : Datadiolah

Berdasarkan tabel 13, terlihat angka tertinggi jatuh pada butir M7, dengan keterangan nilai indeks berjumlah 27.4. Mengacu pada tabel *three box methode*, angka 27,4 berada pada kategori tinggi. Angka tersebut terdapat dalam pertanyaan M7 yaitu Adanya apresiasi setiap kinerja yang baik pada karyaawan BNN Jakarta timur sehingga karyawan sangat termotivasi atas apresiasi kinerja yang telah di berikan pimpinan kepada karyawan BNN Jakarta Timur.

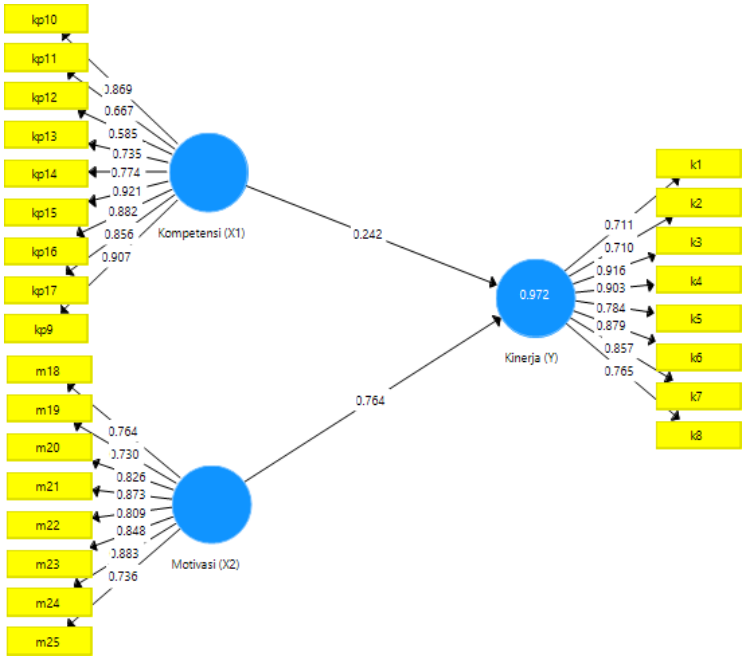
Sementara angka indeks terkecil jatuh pada butir M1 dengan nilai indeks sebesar 20. Mengacu pada tabel three box methode angka 20 tergolong sedang . Angka tersebut terdapat Besarnya penghasilan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan Jadi dapat disimpulkan prestasi karyawan cukup memotivasi karyawan terhadap kinerja karyawan BNN.Secara menyeluruh, angka rata- rata indeks jawaban responden terhadap variabel motivasi adalah 23.625 Angka tersebut tergolong pada kategori sedang. Disimpulkan bahwa motivasi karyawan ini sudah mempengaruhi kinerja karyawan BNN Jakarta timur. Sehingga perlu Kembali ditingkatkan motivasi karyawan atas peningkatan kinerja karyawan BNN Jakarta Timur.

IV.3 Uji Hipotesis dan Analisis

Terdapat beberapa analisis data dilakukan penelitian :uji validitas, uji reliabilitas dan Uji R Square, adapun selanjutnya dilakukan uji t statistik sebagai bentuk dari pengujian hipotesis, semua pengujian tersebut akan dilakukan dengan alat Partical Least Square (PLS)

IV.3.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Permulaan dapat dibuat yaitu melakukan uji model untuk melihat *convergent validity* dari model yang dibuat apakah sudah terpenuhi atau tidak. *Convergent validity* yang sudah bagus atau terpenuhi dapat dilihat dari loading factor atau dapat juga nilai *square root of average variance extracted* (AVE) untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner pertanyaan tersebut. Berikut merupakan gambar hasil nilai loding factor melalui diagram jalur yang menerangkan hasil uji validitas dengan alat analisis SmartPLS 3.0:



Sumber : Datadiolah

Gambar 3. Hasil Nilai *Loding Factor* Melalui Diagram Jalur PLS

Adapun indikator konstruk dinyatakan valid jika nilai korelasinya diatas 0.70 akan tetapi untuk penelitian tahapan pertama atau awal nilai loading 0.50 sampai dengan 0.60 telah sudah mencukupi dan masih dapat diterima (Riyanto & Hatmawan, 2020 hlm.246). Dapat dilihat dari gambar diagram loading factor diatas pada setiap komponen pertanyaan dari indikator variabel kompetensi,motivasi dan kinerja memiliki nilai < 0.50 akan dihapus dan tidak dapat dimasukan dalam penelitian selanjutnya supaya seluruh komponen dapat dikatakan valid.

a. Uji Validitas Konvergen

Pengujian validitas konvergen korelasi setiap komponen indikator terhadap variabel.Hasil *loading factor* 0.50. *Loading factor* setiap komponen dalam indikator dari variabel kinerja, kompetensi,motivasi.

Table 14. Hasil Nilai *Outer Loading Factor*

	Kinerja	Kompetensi	Motivasi
K1	0,711		
K2	0,710		
K3	0,916		
K4	0,903		
K5	0,879		
K6	0,857		
K7	0.784		
K8	0,765		
Kp9		0,907	
Kp10		0,869	
Kp11		0,667	
Kp12		0,585	
Kp13		0,735	
Kp14		0,774	
Kp15		0,921	
Kp16		0,882	
Kp17		0,856	
M18			0,764
M19			0,730
M20			0,826
M21			0,873
M22			0,809
M23			0,848
M24			0,883
M25			0,736

Sumber : Datadiolah

dilihat dari tabel nilai loading factor keseluruhan melebihi 0.50 setiap indikator pertanyaan. Posisi angka loading factor terbesar pada butir KP 15 dengan nilai 0.921 dan angka terendah yaitu butir KP 12 nilai 0.585. keseluruhan indikator yang digunakan telah lulus uji validitas konvergen serta valid.

b. Uji Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan ketepatan akurasi variabel.Perhitungan menunjukan nilai *Fornell-Lacker Criterion* serta nilai AVE komposisi variabel tiap

indikator: kinerja,kompetensi, motivasi. skor nilai fornell- Larcker Criterium yang didapat:

Table 15. Hasil Nilai *Fornell- Larcker Criterium*

	Kinerja	Kompetensi	Motivasi
Kinerja	0,819		
Kompetensi	0,923	0,807	
Motivasi	0,980	0,891	0,811

Sumber : Datadiolah

Tabel keseluruhan nilai konstruk variabel validitas diskriminan semuanya lebih besar dari 0.6. Masing - masing variabel mempunyai nilai berbeda- beda, variabel kinerja (Y) sebesar 0,819 , variabel kompetensi (X1) sebesar 0,807,variabel inovasi (X2) sebesar 0,811 . Maka variabel kinerja,kompetensi, motivasi dapat dikatakan lulus validitas diskriminan. Kemudian terdapat *metode square root of average variance extracted* (AVE) yang juga berfungsi untuk melihat nilai validitas diskriminan. Nilai AVE diatas 0.50 valid dan diterima (Riyanto & Hatmawan, 2020 hlm.248). Berikut Tabel AVE yang didapat:

Table 16. Hasil Nilai Average Variance Extracted (AVE)

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
1	Kinerja	0,671
2	Kompetensi	0,657
3	Motivasi	0,652

Sumber : Datadiolah

Besar nilai AVE yang diperoleh perhitungan pertanyaan setiap indikator semuanya >0.50. Variabel memiliki nilai AVE terendah :variabel motivasi yaitu 0,652 & AVE tertingg: variabel kinerja 0,671. disimpulkan bahwa variabel kinerja, kompetensi dan motivasi valid / kebenaran data sudah sesuai persyaratan.

c. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas melihat keandalan penelitian. skor *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menentukan penelitian *reliabel* atau tidak. Angka diperoleh diatas 0.6 menurut (Ghozali, 2014 hlm.43) pendapat lain diatas 0.7 (Riyanto & Hatmawan, 2020 hlm.248) supaya penelitian reliabel.

Table 17. Hasil Nilai Composite Reliability

No	Variabel	Composite reliability

1	Kinerja	0,942
2	Kompetensi	0,938
3	Motivasi	0,943

sumber:Datadiolah

Angka dihasilkan *Composite Reliability* tiap variabel : kinerja,kompetensi dan motivasi di posisi melebihi 0.60. variabel terendah : kompetensi 0,938 , variabel tertinggi : motivasi 0,943. keseluruhan komponen variabel dinyatakan reliabel.

uji reliabilitas dapat diketahui :

Table 18. Hasil Nilai Cronbach's Alpha

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Kinerja	0,928
2	Kompetensi	0,925
3	Motivasi	0,931

Sumber:Datadiolah

Terlihat dari table hasil hitungan *Cronbach's Alpha* diperoleh >0.60 dikatakan *reliabel,* tabel seluruh komponen variabel memiliki *Cronbach's Alpha* diatas 0.60. Dengan variabel terendah yaitu kompetensi sebesar 0,925 dan variabel tertinggi yaitu Motivasi sebesar 0,931. keseluruhan komponen variabel dinyatakan reliabel dengan kata lain komponen sudah dapat diandalkan dilanjutkan penelitian. Setelah mendapatkan hasil uji validitas &reliabilitas setiap pertanyaan indikator diteliti, seluruh komponen pertanyaan lulus uji validitas, reliabilitas sesuai kriteria ditentukan.

IV.3.2 Model Struktural (Inner Model)

a. R Square

Pengujian R Square kemampuan model menjelaskan variabel dependen. Pengujian R Square dikatakan koefisien *determinasii*. perhitungan R Square :

Table 19.Hasil Nilai R Square

	R Square	R-Square Adjusted
Kinerja	0,972	0,970

Sumber : Datadiolah

Terlihat dari tabel diatas, perolehan nilai R Square untuk variabel kinerja sebesar 0.972. Maka angka memiliki arti pengaruh variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja yaitu 97,2% dan sisanya berjumlah 2,8% dipengaruhi faktor lain variabel lain yang tidak diteliti penelitian ini.

Nilai d R Square *Adjusted* dari tabel 19 terlihat sebesar 0.970. Maka angka tersebut memiliki arti pengaruh variabel kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yaitu 97% sisanya 3% ipengaruhi faktor lain.

b. Uji Hipotesis

Hasil yang telah dilakukan pada saat pengolahan data, di dapatkan hasil berdasarkan pengolahan data *structural* koefisien analisis jalur atau bisa disebut dengan (*Path Coefficients)* yang dibantu oleh alat analisi SmartPLS 3.0 hasilnya adalah :

Table 20.Hasil Uji Hipotesis

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O?STDEV|)	P Values
Kompetensi (X1)	0,242	0,226	0,120	2,021	0,044
Motivasi (X2)	0,764	0,781	0,112	6,821	0,000

Sumber : Datadiolah

Terlihat dari data tabel , jika terdapat tabel Original Sampel (O) menjelaskan nilai dari koefisiensi analisis jalur. Berdasarkan hasil perhitungan diatas variabel kompetensi dengan kinerja nilai yaitu 0.242 dari hasil original sampel. Hal ini menggambarkan kompetensi memiliki konstibusi sebesar 24,2% terhadap kinerja. Kemudian berikutnya hasil perhitungan variabel motivasi dengan kinerja mempunyai nilai yaitu 0,764 dari hasil original sampel. Hal ini menggambarkan motivasi memiliki konstibusi sebesar 76,4% terhadap kinerja. Secara keseluruhan dari semua komponen variabel menunjukan adanya kontribusi positif antara variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji t – Statistik

setelah dilakukan olah data kemudian pengujian hipotesis maka dilanjutkan dengan melakukan pengujian t- statistik atau uji parsial dengan bertujuan melihat pengaruh signifikansi antar variabel. Variabel tersebut adalah (X 1) Kompetensi dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y). diketahui bahwa t-tabe; yang dihasilkan ini berdasarkan dari rumus df=n-k. penjelasaannya bahwa df=35-3 =32.selanjutnya

T-tabel yang dihasilkan dari rumus df=n-k diperoleh 2.03693. Kemudian derajat tingkat kepercayaan sebesar 0.5 atau 5 %. Hasil perhitungan dari uji t dengan menggunakan bantuan smart PLS 3.0 .

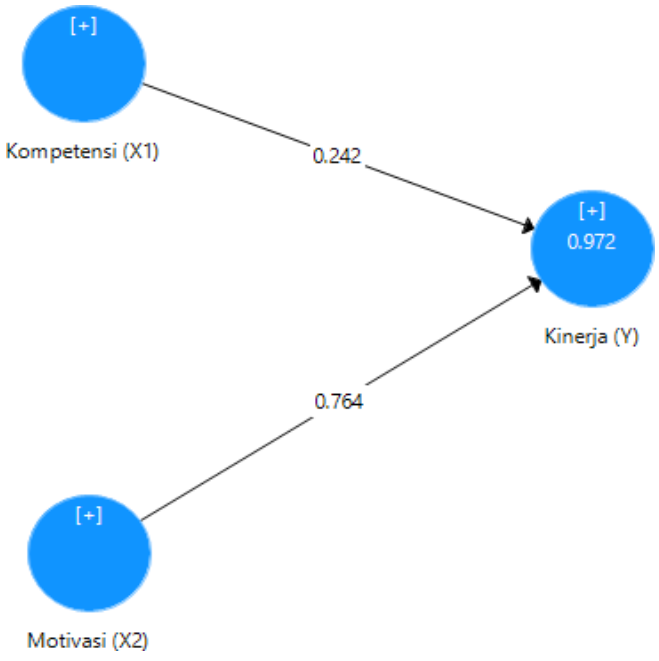
Table 21. hasil T-statistik

	T Statistics (|O?STDEV|)	P Values
Kompetensi (X1)	2,021	0,044
Motivasi (X2)	6,821	0,000

Sumber : Datadiolah

Pada tabel diatas mendapatkan perolehan hasil perhitungan uji t dari tiap variabel kompetensi terhadap kinerja, hasil nya diketahui bahwa nillai t- hitung 2,021> t- tabel 2.03693. Hasilnya bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dengan P value yang di hasilkan sebesar 0,044<0,05. Sehinngga disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya perolehan hasil perhitungan uji t dari variabel motivasi terhadap kinerja , menyatakan hasil yang sudah diperoleh atas perhitugan dengan nilai t hitung 6,821>t-tabel 2.03693 dengan perolehan P value yang diperoleh yang bisa dihasilkan sebanyak 0,000<0,05. Hasil yang dinyatakan atas perhitungan uji t bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kierja dan hasil atas p value menyatakan bahw variabel motivasi positif signifikan. Hal ini disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.0

Gambar 4.IInner Model

IV.3.9 Uji f -Statistik

Dalam pengujian Uji F mempunyai tujuan yaitu melihat apakah variabel bebas secara simultan atau bersamaan berpengaruh terhadap variabel terikat. Kemudian dilakukan perbandingan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila dalam nilai $_{Fhitung}$ lebih besar dari pada nilai f_{tabel}, maka Ho ditolak dan menerima Ha (Ghozali, 2014 hlm.98). Berikut dibawah ini penjabaran rumus uji F pada penelitian ini yaitu:

$$F = \frac{R^2\ (n-k-1)}{k\ (1-R^2)} \rightarrow F = \frac{0{,}972\ (35-2-1)}{2\ (1-0{,}972)} = 555.428571429$$

R² = Koefisiensi Determinasi

k = Banyaknya Variabel Independen

n = Ukuran Sampel

Berdasarkan penjelasan perhitungan rumus di atas, dapat dikatakan bahwa uji simultan menghasilkan nilai $_{Fhitung}$ sebesar 555.428 dengan probabilitas 0,05. Sedangkan dengan rumus hitung f_{tabel} = f (k : n-k) dan mendapatkan hasil (2: 33) diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3.28 Dapat disimpulkan, bahwa nilai f_{tabel} sebesar 3,28 < 55.428 nilai $_{Fhitung}$ yaitu Ha diterima dan Ho ditolak atau bisa dikatakan berpengaruh signifikan.

IV. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dari penelitian ini tentang kompetensi dan motivasi terhadap kinerja BNN kota Jakarta Timur dengan menggunakan alat analisis SmartPLS 3.0, memperoleh hasil sebagai berikut:

IV.4.1 Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis diatas, mengenai pengaruh kompetensi kerja pegawai bnn kota Jakarta timur mempunyai pengaruh tehadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji T (parsial) yang dilakukan penelitian 35 pegawai bnn Kota Jakarta Timur dengan nilai sebesar 0,242 atau 24,2% dari hasil original sampel. Selanjutn pada hasil pengolahan data hasil nya diketahui bahwa nillai t-hitung 2,021> t- tabel 2.03693. Artinya bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dengan P value yang di hasilkan sebesar 0,044<0,05. Sehinngga disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak

Dengan begitu, hasil dalam penelitian memperlihatkan apabila dapat diketahui kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan kompetensi berdampak kepada semakin bagusnya kinerja dari karyawan. Dalam pengujian analisis deskriptif dengan katagori Three Box Method, Kompetens pada pegawai BNN Kota Jakarta Timur menghasilkan nilai yaitu angka yang sesuai dengan job desk. Sementara angka indeks terkecil jatuh pada butir (Kompetensi 15) dengan nilai indeks sebesar 23,4. Mengacu pada table three box method angka 23,4 tergolong sedang. Angka tersebut terdapat pada mampu berkomunikasi dengan baik dengan pemimpin dan rekan kerja. Jadi dapat disimpulkan karyawan BNN Jakarta Timur cukup mampu berkomunikasi dengan baik dengan pemimpin agar tidak ada miss komunikasi dengan pemimpin. Secara menyeluruh, angka rata rata indeks jawaban responden terhadap variabel kompetensi adalah 25.15556. Angka tersebut tergolong pada kategori tinggi. Disimpulkan bahwa karyawan BNN Jakarta Timur kompetensinya cukup baik, Selanjutnya pemimpin BNN perlu kembalu melakukan peningkatan terkait kompetensi untuk meningkatkan kinerja karyawan BNN Jakarta Timur

Analisis dilakuka variabel kompetensi (X1), o*utput* diperoleh membuktikan ada hubungan positif antara kompetensi terhadap kinerja. Maka dari itu sebagai hasil akhir disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai BNN kota Jakarta Timur**.** Robin and Judge (2008,hlm 38) mengatakan kompetensi yaitu kemampuan (ability) untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh beberapa faktor yaitu kemampuan intelektual fisik dan sikap kerja. Senada dengan Wibowo (2016,hlm 271) Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. faktor kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerjapegawai pun akan tercapai.

Sebaliknya,kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya,maka kinerja pun tidak akan tercapai. Adapun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah lakukan (Dwiyanti.,dkk2020), (Maulana,2020), (Efriani,2016),(Fuad,2016),(Lubis,2017),(Rahmi,2017),(Kurniawan,2018),(Rijanti,dkk,2017) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Meskipunada yang sejalan dengan penelitian tetapi adapula yang tidak sejalan di dalam penelitian ini dikarenakan adanya perbedaan teori yang dipakai, variabelpendukung yang digunakan, tempat penelitian yang di gunakan, alat analisis yang di pakai. Tetapi ada Penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Adam & kamase,2019),(Herman,2017) bahwa dalam penelitian yang telah dilakukan menyatakan jika kompetensi tidak berengaruh signifikan terhadap kinerja. Kesimpulannya bahwa kompetensi yang dilakukan oleh karyawan BNN sudah baik karena dapat mempengaruhi kinerjakaryawan BNN dan perlu dilakukan kembali peningkatan karyawan BNN pada kompetensi nya agar kinerja karyawan BNN bisa jauh lebih baik lagi dan dapat bersaing dengan kondisi saat ini. Kemudian menambahkkan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan-karyawan BNN agar bisa memperoleh kompetensiyang baik untuk kinerja karyawan BNN Jakarta Timur. yang dibutuhkan oleh karyawan-karyawan BNN agar bisa memperoleh kompetensiyang baik untuk kinerja karyawan BNN Jakarta Timur.

IV.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis diatas, mengenai pengaruh motivasi kerja pegawai bnn kota Jakarta timur mempunyai pengaruh tehadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji T (parsial) yang dilakukan penelitian 35 pegawai bnn Kota Jakarta Timur dengan nilai sebesar 0,764 atau 76,4% dari hasil original sampel. Selanjutn pada hasil pengolahan data hasil nya diketahui bahwa hasil perhitungan uji t dari variabel motivasi terhadap kinerja , menyatakan hasil yang sudah diperoleh atas perhitugan dengan nilai t hitung 6,821>t-tabel 2.03693 dengan perolehan P value yang diperoleh yang bisa dihasilkan sebanyak 0,000<0,05. Hasil yang dinyatakan atas perhitungan uji t bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kierja dan hasil atas p value menyatakan bahw variabel motivasi positif signifikan. Sehinngga disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak

Dengan begitu, hasil dalam penelitian ini memperlihatkan apabila dapat diketahui kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya dengan kompetensi berdampak kepada semakin bagusnya kinerja dari karyawan.. angka tertinggi jatuh pada butir (Motivasi7) dengan keterangan nilai indeks berjumlah 27.4. Mengacu pada tabel three box methode, angka 27,4 berada pada kategori tinggi. Angka tersebut terdapat dalam pertanyaan (Motivasi7) yaitu Adanya apresiasi setiap kinerja yang baik pada karyaawan BNN Jakarta timur sehingga karyawan sangat termotivasi atas apresiasi kinerja yang telah di berikan pimpinan kepada karyawan BNN Jakarta Timur.Sementara angka indeks terkecil jatuh pada butir (Motivasi 1) dengan nilai indeks sebesar 20. Mengacu pada tabel three box methode angka 20 tergolong sedang . Angka tersebut terdapat Besarnya penghasilan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan Jadi dapat disimpulkan prestasi karyawan cukup memotivasi karyawan terhadap kinerja karyawan BNN.Secara menyeluruh, angka rata- rata indeks jawaban responden terhadap variabel motivasi adalah 23.625 Angka tersebut tergolong pada kategori sedang.

Disimpulkan bahwa motivasi karyawan ini sudah mempengaruhi kinerja karyawan BNN Jakarta timur. Sehingga perlu Kembali ditingkatkan motivasi karyawan atas peningkatan kinerja karyawan BNN Jakarta Timur

Menjelaskan perolehan dilakukan pada variabel motivasi terhadap kinerja bahwa hasilnya motivasi memiliki *output* positif yang membuktikan hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja. Diperoleh kesimpulan bahwa motivasi memberikan kinerja yang baik pada kinerja karyawan BNN. Menurut penjelasan dari Bahri (2018,hlm 49) motivasi sesuatu menggerakkan orang, memastikan bahwa orang bergerak kearah yang diinginkan pegawai inginkan agar dikerjakan, serta pada akhirnya menyebabkan timbulnya Hal tersebut senada dengan Mangkunegara (2017, hlm 61) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik sehingga faktor motivasi sangat di perlukan untuk mendorong karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Selanjutnya pembahasan penelitian ini bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNN, penelitian ini sejalan penelitian dilakukan (Dwiyanti.,dkk,2020), (Herman,2017), (Efriani,2016), (Fuad,2016), (Lubis,2017), (Rahmi,2017), (Adam &Kamase,2019), (Kurniawan ,2018), (Rijanti,dkk, 2017). Sehingga pada penelitian ini motivasi terhadap kinerja BNN perlu dilkukan peningkatan kembali agar keseluruhan karyawan kinerja BNN mendapat kinerja baik agar mampu bersaing dengan kondisi saat ini. Sehingga BNN harus memberikan banyak motivasi-motivasi yang lebih banyak pada karyawan BNN agar kinerja karyawan BNN jakarta timur bisa jauh lebih baik lagi dari sebelumnya.

IV.4.3 Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja

Maka hasil penelitian yang sudah dilakukan pada variabel kompetensi dan Motivasi menunjukan secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. . Didapat nilai $_{\text{Fhitung}}$ sebesar 555.428 > f_{tabel} sebesar 3.28 yang artinya bahwa hipotesis diterima yang berarti variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai BNN Kota Jakarta Timur, hal lainnya juga dapat diartikan bahwa kompetensi dan motivasi

memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BNN Kota Jakarta Timur secara Bersama sama yaitu dapat diterima kebenarannya. Dengan begitu, semakin tingginya kompetensi dan motivasi pegawai akan berdampak kepada kinerja pegawai yang semakin baik dan optimal pada BNN Kota Jakarta Timur . Penelitian ini sejalan dengan penelitian), (Efriani,2016), (Fuad,2016), (Lubis,2017), (Rahmi,2017), (Adam &Kamase,2019) yang dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa secara simultan kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan, yang artinya pada penelitian-penelitian terdahulu memiliki keselarasan dengan hasil yang didapatkan pada penelitian ini, dengan begitu telah diketahui bahwa adanya pengaruh secara simultanantara kompetensi dan motivasi dengan kinerja pegawai, meskipun di lain hal ada terdapat sedikit faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

IV.5 Keterbatasan Penelitian Penulisan

Terdapat beberapa keterbatasaan Penelitain ini. Meskipu sudah berdasarkan pedoman yang sudah ditetapkan akan tetapi setiap penelitian pasti terdapat kekurangan dan hambatan. Hambatan dalam penelitian ini yaitu:

1. referensi penelitian terdahulu dengan variabel yang sama tetapi menggunakan objek bnn masih kurang.
2. Terbatasnya ruang gerak penelitian.
3. penyebaran kuesioner hanya dapat dilakukan melalui Google Form saja. Seharusnya untuk menambah kelengkapan data diperlukan proses wawancara langsung kepada responden.
4. Terbatasnya waktu dalam menyelesaikan penelitian ini yang menyebabkan kurangnya waktu dalam pengumpulan data dan jurnal referensi.