PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK. TOYOTA SALES OPERATION (AUTO 2000)

CABANG PASTEUR BANDUNG

Rini

21211041

Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

High performance can be achieved if all the elements that exist within the company integrated well, and able to perform its role in accordance with the needs of employees. Competency – based employee development and motivation is an effort to increase performance, because competency-based development and motivation is a form attention and recognition of the company to employees. This research aims to determine the competence, motivation and performance of employees PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Branch Of Pasteur Bandung. As well as to determine the effect the competence and motivation on employee performance PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Branch Of Pasteur Bandung either partially or simultaneous.

Research methods this uses descriptive method verification. The analysis used in this study were multiple linier regression. The unit of analysis in this study are employees PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Branch Of Pasteur Bandung which amounts to 134 people as the population. The sampling technique used is random sampling in order to obtain as many as 57 people as the sample.

The results of these studies show that the competence and motivation affect the performance of employees either partially or simultaneously. There are positive influence between competence and motivation on employee performance. This means that the competence and motivation carried out by PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Branch Of Pasteur Bandung influence employee performance.

Keywords : Competence, Motivation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya (Maslan Banni, Nilam Korompot dan Robainsyah, 2011). Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan (Pilatus Deikme, 2013).

Perusahaan akan dapat berjalan dan berfungsi sebagaimana mestinya jika sumber daya manusia memfungsikan sumber daya yang lainnya. Menurut Gomes (2003: 26), sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Dari pendapat tersebut terlihat bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling dominan bila dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya.

Sebagaimana kita ketahui, bahwa sumber daya manusia, modal dan teknologi merupakan faktor – faktor yang sangat penting dalam menciptakan kemajuan perusahaan. Sumber – sumber tersebut harus digerakkan secara efektif, guna mencapai hasil (output) yang optimal (Betty Magdalena, 2012). Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya usaha yang didukung oleh semua pihak secara organisasi baik dari pihak manajemen maupun dari pihak karyawan (Harry Murti & Veronika Agustini Srimulyani, 2013). Pihak manajemen dalam hal ini, perlu melakukan terobosan – terobosan baru untuk menggerakan sumber daya manusia yang dimiliki tersebut. Sumber daya yang paling penting diantara sumber daya lainnya adalah sumber daya manusia, karena betapapun canggihnya teknologi yang digunakan, tidak berdaya guna tanpa didukung sumber daya manusia yang handal (Fajar Apriani, 2009). Oleh karena itu sumber daya manusia perlu mendapat pengelolaan yang seksama.

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Enceng, Liestyodono dan Purwaningdyah dalam Safwan, Nadirsyah, Syukry Abdullah (2014) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang

dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku – perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Namun menurut Soto dalam Safwan, Nadirsyah dan Syukry Abdullah (2014) menyatakan bahwa kompetensi tidak hanya mengandung keterampilan, pengetahuan, dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap mereka sesuai standar kinerja yang ditetapkan.

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya (Simanjuntak, 2005 : 113). Kompetensi seseorang menunjukan jenis – jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula cara berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abriyani, 2004).

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif (Fajar Apriani, 2009). Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya.

Selain kompetensi, motivasi juga merupakan faktor yang harus direspon sepenuhnya oleh perusahaan, karena merupakan faktor yang dominan dalam upaya memacu kinerja karyawan (Safwan, Nadirsyah dan Syukry Abdullah, 2014). Menurut Stanford dalam Mangkunegara (2009:93) dinyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menggerakan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi sangat penting bagi perusahaan karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap orang mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi guna mempertahankan usaha.

Motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan organisasi sehingga keinginan – keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran organisasi (Flippo, 1984:59). Sedangkan menurut Stoner et.al. (1995:134) motivasi merupakan karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Dengan kata lain, motivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) adalah salah satu divisi *operational* dari PT. Astra International Tbk yang dikenal juga

dengan AUTO 2000 yang merupakan main dealer Toyota di Indonesia. Perusahaan ini memiliki kredibilitas yang tinggi, karena menjadi salah satu produsen pembuatan mobil. Selain memasarkan produk *(sales)*, PT. Astra Internatonal Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) ini juga menyediakan jasa perbaikan *(service)* dan juga penjualan suku cadang *(spare part).* Disini perusahaan dituntut untuk lebih professional dan mampu bersaing secara global. Untuk itu, perusahaan ini membutuhkan SDM yang memiliki kinerja yang optimal agar dapat bersaing secara kualitas pelayanan agar menciptakan kemajuan perusahaan. Namun, pada kenyataannya kinerja karyawan pada perusahaan tidak selalu optimal. Hal tersebut terlihat pada gambar 1.1 yang dapat dilihat di lampiran yakni bahwa adanya penurunan kinerja karyawan pada tahun terakhir ini. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa belum tercapainya target kinerja karyawan yang ditetapkan perusahaan dan juga jumlah hasil kerja yang dilakukan karyawan belum optimal. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Kepala Administrasi, jumlah hasil kerja yang dilakukan karyawan belum mencapai target disebabkan karena karyawan kurang bertindak cepat dalam penyelesaian tugas dan juga tidak bisa bekerja efektif pada semua kondisi hal ini mungkin karena kurangnya kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Faktor kemampuan dan keterampilan ini juga dinyatakan oleh beberapa karyawan service / pekerja bengkel yang merasa keterampilan yang mereka miliki belum sesuai dengan target perusahaan atau standar perusahaan.

Hal ini terlihat dari masih adanya beberapa karyawan sering melimpahkan tugas atau pekerjaanya kepada karyawan lain yang lebih memiliki keterampilan sehingga butuh waktu lama untuk menyelesaikan tugas tersebut. Kondisi ini berdampak pada lebih lamanya waktu konsumen untuk menunggu penyelesaian service kendaraan. Selain itu, karyawan kurang cepat atau siagap dalam bekerja karena selalu menunggu perintah atasan. Karyawan juga hanya memfokuskan informasi dari Service Advisor dalam mengambil tugasnya, tidak ada inisiatif sendiri untuk terlebih dahulu mengambil apa yang menjadi tugasnya. Kurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan belum sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan. Hal inilah yang menjadi salah satu faktor belum tercapainya kinerja karyawan secara optimal.

Selain kompetensi, faktor lain yang diduga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan yaitu kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Kondisi ini terlihat dari kurangnya kesempatan karyawan dalam mengasah kemampuan atau keterampilan untuk dapat mengembangkan karir mereka. Dan juga adanya ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan di dalam lingkungan perusahaan. Masih banyak hal yang harus dilakukan perusahaan agar dapat memotivasi karyawan. Salah satunya adalah memberikan kesempatan pada karyawan untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan dan juga memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan karir mereka. Hal ini dapat berupa pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan agar dapat menciptakan kinerja yang optimal.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kompetensi karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
2. Bagaimana motivasi karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka maksud penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi yang terkait dengan Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui kompetensi karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
2. Mengetahui motivasi karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
3. Mengetahui kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
4. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
5. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
6. Mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Dari hasil penelitian ini penulis mengharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu penelitian ini sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan atau bahan analisis dalam mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi Penulis

   Hasil penelitian ini merupakan pengalaman berharga dimana penulis dapat menambah wawasan mengenai Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi Peneliti Lain

   Hasil penelitian ini berguna untuk peneliti lain dalam menambah ilmu dan sumber penelitian yang berguna bagi peneliti lain.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kompetensi

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer (1993:9), kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual.

2.1.1.2 Manfaat Kompetensi

Menurut Rylatt dan Lohan (1995:120) kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada karyawan dan organisasi, sebagai berikut :

1. Karyawan
   a. Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui, dan potensi pengembangan karir.
   b. Adanya kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan melalui akses sertifikasi nasional berbasis standar yang ada.
   c. Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karir.
   d. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
2. Organisasi
   a. Pemetaan yang akurat mengenai kompetensi angkatan kerja yang ada yang dibutuhkan.
   b. Meningkatnya efektivitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar.

c. Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.
d. Akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industry dan identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui.
e. Pengambil keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.
f. Penilaian pada pembelajaran sebelumnya dan penilaian hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih reliable dan konsisten.
g. Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.

2.1.1.3 Karakteristik Kompetensi

Spencer dan Spencer (1993:9) mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relative bersifat stabil karena menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu :

1. Motif *(motives),* yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan – tindakan.
2. Watak *(traits),* yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi.
3. Konsep diri *(self concept),* yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita – citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya.
4. Pengetahuan *(knowledge),* yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.
5. Keterampilan *(skill),* kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Mangkunegara (2005:93), pengertian motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2001:149) yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
9. Memperkuat rasa tanggung jawab terhadap tugas pegawai.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

Dari uraian – uraian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi bertujuan untuk memberdayakan seluruh asset yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan terutama sumber daya manusia dengan lebih baik, guna meningkatkan mutu dan nilai tambah serta meningkatkan keuntungan untuk semua pihak.

2.1.2.3 Jenis Motivasi

Hasibuan (2001:151) menjelaskan tentang jenis – jenis motivasi, adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)
   Dalam memotivasi, manajer memotivasi (merangsang bawahan) dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi ini kinerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik – baik saja.
2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)
   Dalam memotivasi, manajer memotivasi bawahan dengan standar. Maka mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.2.4 Metode Motivasi

Hasibuan (2001:148) mengemukakan bahwa ada dua jenis metode motivasi, yaitu :

1. Motivasi Langsung *(Direct Motivation)*
   Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan atau kepuasan.
2. Motivasi Tidak Langsung *(Indirect Motivation)*
   Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas – fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah/kelancaran tugas, sehingga pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

2.1.2.5 Indikator Motivasi

Menurut Alderfer ada 3 macam dorongan yang mendasari dalam diri seseorang untuk termotivasi, yaitu :

1. Kebutuhan akan keberadaan *(Existence needs*), berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk didalamnya Physiological Needs dan Safety Needs dari Maslow.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness Needs),* menekankan akan pentingnya hubungan antar – individu (interpersonal relationship) dan bermasyarakat (social relationship).
3. Kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs),* adalah keinginan intrinsic dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1Pengertian Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:9), pengertian kinerja sebagai berikut Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Armstrong (1998:32) mengemukakan tentang bagaimana mengelola kinerja dan bagaimana menempatkannya dalam praktek. Terdapat empat faktor pokok dalam manajemen kinerja, yaitu input, process, output dan outcome.

Input :The skill, knowledge, and expertise bring to their job (their attribute).
Hal ini menyangkut atribusi individual.

Process :How individual believe in carrying out their work : the behavioral competence bring to full their accountability.
Hal ini menyangkut perilaku kemampuan yang dibawa dalam pekerjaan untuk mengisi tanggung jawab.

Output :The measurable result achieved by individuals according to the levels of performance they achieved in carrying out their tasks.
Hal ini merupakan ukuran kinerja yang dicapai seseorang.

Outcomes :The impact of what has been achieved by the performance of individuals of the results of their team, department, unit or function and ultimately, the organization.
Hal ini menyangkut kontribusi kinerja individu terhadap team, department, unit atau organisasi.

Dari uraian di atas kelihatan faktor – faktor yang menentukan kinerja adalah : input, proses, output dan outcome. Dimana keempat faktor ini saling berkaitan satu sama lain.

2.1.3.3 Karakteristik Penilaian Kinerja

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2001:154) ada 7 (tujuh) dimensi penilaian kinerja, yaitu :

1. *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya.
2. *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
3. *Creativeness* yaitu keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan – tindakan untuk menyelesaikan persoalan – persoalan yang timbul.
4. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
5. *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
6. *Initiative* yaitu semangat untuk melaksakan tugas – tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
7. *Personal quality* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integrasi pribadi.

2.2 Kerangka Pemikiran

Secara teoritis ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM, antara lain motivasi, disiplin, kemampuan, pelatihan, keterampilan, jaminan sosial, kompensasi, lingkungan kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi (Sedarmayanti, 2001). Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, maka penelitian ini terfokus pada variabel yang diteliti yaitu kompetensi , motivasi, dan kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja atau *performance* merupakan hasil perkalian antara kemampuan dengan motivasi (Gomes, 2000). Dengan hasil kinerja karyawan yang baik maka akan berdampak pada kinerja organisasi. Organisasi berkewajiban untuk mempertahankan kinerja karyawan yang baik tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Seperti yang telah diterangkan di atas banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kompetensi dan motivasi.

Kompetensi, baik kompetensi fisik maupun kompetensi intelektual bagi seseorang adalah merupakan modal dasar dalam setiap melaksanakan suatu pekerjaan apapun bentuk dan lingkup pekerjaannya (Gibson, 1998). Karyawan akan lebih kreatif untuk bekerja secara efisien dan efektif dalam mencapai hasil kerja yang optimal, yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau dengan kata lain

bahwa kompetensi sangat mendukung tercapainya kinerja karyawan yang tinggi. Semakin tinggi kompetensi karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Motivasi adalah sebagai suatu pemberian dorongan atau rangsangan kepada seseorang sehingga dia bekerja dengan sukarela atau tanpa dipaksa (Gouzali Saydan, 2000). Kemampuan dan efektivitas manajer pada organisasi untuk memotivasi bawahannya untuk bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan akan menentukan tujuan yang akan dicapai organisasi. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa senang dan mendapat kepuasan dalam pekerjaannya, sedangkan yang bermotivasi rendah akan malas dan selalu menghindari pekerjaan dengan berbagai alasan yang dikemukakan.

2.2.1 Keterkaitan Kompetensi Dan Kinerja Karyawan

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto, 2010). Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya (Safwan, Nadirsyah, Syukry Abdullah, 2014). Kompetensi didefinisikan sebagai aspek – aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja superior. Aspek – aspek pribadi ini mencakup sifat, motif – motif, system nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja (Lasmahadi, 2002). Sementara Widyatmini dan LuqmanHakim (2008) menyimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin tingggi kinerja pegawai artinya kompetensi mempunyai pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh pernyataan empirik oleh Safwan, dkk (2014) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan pengaruh sebesar 0,196 pada tingkat signifikansi 0,016.

2.2.2 Keterkaitan Motivasi Dan Kinerja Karyawan

Motivasi karyawan tatkala lebih pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (McNeese-Smith et al dalam Misail Palagia dkk, 2012). Menurut Snyderman dalam Betty Magdalena (2012), Motivasi dapat diklasifikasikan menjadi dua : 1) Motivasi instrinsik, yaitu motivasi internal yang timbul dari dalam pribadi seseorang itu sendiri, seperti system nilai yang dianut, harapan, minat, cita-cita, dan aspek lain yang secara internal melekat pada seseorang. 2) Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang muncul dari luar pribadi seseorang, seperti kondisi lingkungan kelas atau kampus, adanya ganjaran berupa hadiah *(reward)* bahkan karena merasa takut

akan hukuman *(punishment)* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi.

Oleh karena itu, meningkatkan nilai motivasi dapat dilakukan dengan memberikan semangat kepada setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dorongan ini dapat berupa penghargaan kepada setiap pegawai yang mempunyai kinerja yang baik atau memberikan kompensasi dalam bentuk lain sesuai dengan ketentuan yang ada (Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani, 2013). Peningkatan motivasi pegawai ini merupakan hal yang sangat berarti bagi setiap organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun organisasi dilingkungan perusahaan. Hal inilah yang menyebabkan motivasi sangat memberikan kontribusi yang penting bagi setiap organisasi (Misail Palagia, Nurdin Brasit, Muh. Yunus Amar, 2012). Sementara hasil penelitian john (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan sejauh mana seorang individu ingin ataupun bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik di perusahaan.

2.2.3 Keterkaitan Kompetensi, Motivasi Dan Kinerja Karyawan

Kinerja dan keefektivan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan semua tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan. Motivasi yang semakin tinggi berpengaruh untuk memberikan penguatan terhadap keinginan – keinginan yang mengarah pada tercapainya prestasi kerja yang semakin baik serta dapat mengarahkan sikap perilaku individu dalam mencapai tujuan (Untung Sriwidodo, 2010). Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, seberapa besar kompetensi apabila tidak didukung motivasi yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak akan optimal, oleh karena itu dari sebuah prestasi dapat diraih apabila dalam diri seseorang memiliki motivasi yang tinggi (Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto, 2010).

Secara teoritis apabila karyawan mempunyai pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Luh Aristarini dkk, 2014). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Robbins dan Timothy (2008) bahwa pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh pernyataan Safwan, Nadirsyah, Syukriy Abdullah (2014) bahwa kompetensi dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sumbangan pengaruh ini sebesar 0,950.

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:64) menjelaskan tentang hipotesis sebagai berikut :
"Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta –fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik".

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung sudah termasuk kompeten.
2. Motivasi karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung sudah termasuk baik.
3. Kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung sudah termasuk tinggi.
4. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
5. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
6. Kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.

III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung dan selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
3. Menetapkan rumusan masalah termasuk spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandug.
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
6. Memilih serta memberikan definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari positif sampai paling negatif dan sebaliknya.
7. Menetapkan data – data mengenai Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
8. Melakukan analisis mengenai Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul yang diambil penulis yaitu, “Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” maka variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

1) Kompetensi (X1)
2) Motivasi (X2)
3) Kinerja Karyawan (X3)

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Berdasarkan penjelasan diatas, maka sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, dimana data yang diperoleh penulis merupakan data yang diperoleh dari pengolahan kuesioner menggunakan data secara tidak langsung.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung yang berjumlah 134 orang.

2. Sampel

Dengan menggunakan rumus *statified random sampling* bahwa dengan populasi sebanyak 134 orang, tingkat kesalahan yang digunakan 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 57 orang karyawan dengan pembulatan keatas.

3.2.3.3 Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi (Pengamatan Langsung)
2) Wawancara atau interview
3) Kuesioner
4) Dokumentasi
5) Studi Literatur

3.2.4 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.4.1 Rancangan Analisis

1. Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui *"Method of Successive Interval"* (Hays, 1969:39). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

3. Analisis Korelasi

Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi pearson.

4. Analisis Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Untuk mencari besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas digunakan koefisien determinan dengan rumus :

$$\mathbf{Kd = r^2 \times 100\%}$$

Dimana :

d = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

3.2.4.2 Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut:

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$\boldsymbol{thitung} = \left(\boldsymbol{x_{1,2}}\right) = \frac{\boldsymbol{b_{1,2}}}{\boldsymbol{se(b_{1,2})}}$$

thitung diperoleh dari nilai koefisien regresi dibagi dengan nilai standar errornya.

2. Pengujian Secara Simultan

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$\boldsymbol{Fhitung} = \frac{\mathbf{Jk}_{\ \mathbf{regresi\ /\ K}}}{\mathbf{Jk_{residu}}_{\ /\ }\{\mathbf{n-(k+1)}\}}$$

Dimana :

JKresidu = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

4.1.1 Analisis Deksriptif Kompetensi

Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban repsonden pada variabel kompetensi sebesar 34,34 berada pada interval 20-36. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) secara umum berada dalam kategori tidak baik. Hal ini berdasarkan jawaban responden yang dilihat dari indicator Motif, Watak, Konsep diri, Pengetahuan dan Keterampilan yang beradap pada kategori tidak baik.

4.1.2 Analisis Deskriptif Motivasi

Tabel 4.11 diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel motivasi sebesar 41,82 berada pada interval 36 – 52. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000). secara umum berada dalam kategori kurang baik.

4.1.3 Analisis Deksriptif Kinerja

Tabel 4.15 diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel kinerja karyawan sebesar 34,03 berada pada interval 20 – 36. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) secara umum berada dalam kategori tidak baik.

4.2 Analisis Verifikatif

4.2.1 Pengujian Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Regresi linear berganda memiliki persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Berdasarkan pengolahan data secara regresi linear berganda pada tabel 4.25 yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 *for Windows,* maka didapat hasil regresinya berupa nilai a = 6,273; b_1 = 0,741; dan b_2 = 0,751 yang dapat ditulis kedalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 6{,}273 + 0{,}741\ X_1 + 0{,}751\ X_2$$

Pada persamaan tersebut nilai a konstanta adalah 6,273 hal tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak ada Kompetensi dan Motivasi atau diasumsikan 0, maka kinerja pegawai adalah 6,273. Koefisien regresi pada variabel Kompetensi dan Motivasi adalah 0,741, artinya setiap perubahan satu satuan Kompetensi dengan Motivasi diasumsikan tetap, maka nilai kinerja pegawai berubah sebesar 0,741. Begitu pula koefisien pada variabel Motivasi adalah 0,751 artinya setiap perubahan satu satuan Motivasi dengan Kompetensi diasumsikan tetap, maka nilai kinerja pegawai berubah sebesar 0,751.

4.2.2 Pengujian Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan digunakan perhitungan menggunakan *software* SPSS 16.00 *for windows.* Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.26, didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0,615 dengan signifikansi sebesar 0,000 pada pengujian terhadap 57 responden. Untuk taraf signifikansi 0,05 maka (0,000 < 0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat hubungan positif antara Kompetensi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y). Dari hasil olah data diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Kompetensi dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,615 atau 61,5% dengan arah hubungan positif yang artinya jika kompetensi yang dimiliki karyawan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai , dan apabila kompetensi yang dimiliki karyawan tidak baik maka akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai pada PT Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000).

4.2.3 Pengujian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan digunakan perhitungan menggunakan *software* SPSS 16.00 *for windows.* Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.28, didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0,550 dengan signifikansi sebesar 0,000 pada pengujian terhadap 57 responden. Untuk taraf signifikansi 0,05 maka (0,000 < 0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat hubungan positif antara Motivasi (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). Bila korelasi tersebut di interpretasikan dalam tabel, maka Motivasi dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang positif, yakni sebesar 0,550 atau 55,0%. Dari hasil tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa ketika Motivasi yang diberikan perusahaan berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai , dan apabila motivasi yang diberikan belum berjalan dengan baik maka akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai pada PT Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000), dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) termasuk dalam klasifikasi tidak baik. Seperti yang terlihat pada tabel rekapitulasi dimana setiap indikator berada pada kategori tidak baik.
2. Motivasi yang dilakukan oleh PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) berada pada klasifikasi kurang baik. Seperti yang terlihat pada 3 indikator tersebut yang berada pada kategori kurang baik.
3. Kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) termasuk dalam kategori tidak baik**.** Karena pada tiap indicator berada pada kategori tidak baik.
4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000).
5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000).
6. Kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000), peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja pegawai :

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kompetensi pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) , sebaiknya pemimpin bisa lebih mengembangkan karyawan nya dengan memberikan program – program pelatihan agar kompetensi karyawan dapat ditingkatkan .
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi, maka hal yang perlu diperbaiki dalam hal motivasi sebaiknya pimpinan memberikan jenjang karir yang lebih jelas bagi karyawan yang berprestasi , pemberian gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan sehingga ketika motivasi berjalan dengan baik maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan, maka sebaiknya pemimpin lebih dekat dengan karyawannya, dan menjalin komunikasi yang baik sehingga dengan begitu maka karyawan akan merasa dianggap sebagai bagian dari perusahaan.
4. Dalam penelitian ini, penulis meneliti faktor – faktor kompetensi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor – faktor kompetensi seperti kemampuan yang tinggi serta pengetahuan yang luas akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih baik lagi.
5. Motivasi yang tinggi serta adanya reward atau timbal balik yang sesuai dengan pekerjaan akan dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan.

6. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti faktor-faktor kompetensi dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah prestasi kerja, stress kerja, disiplin kerja, desain pekerjaan, serta faktor-faktor lainnya yang memberikan kontribusi besar pada kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya Reza, Regina. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi. Universitas Dipenogoro, Semarang.

Agung, Anak**.** *et. al*. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.

Apriani, Fajar. 2009. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi. Vol. 16, No. 1 Januari – April 2009.

Armstrong**,** Michael. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan PT Alex Kompotindi, Jakarta.

Aristarini ,Luh. *et. al*. 2014. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Vol. 2, 2014.

Banni, Maslan. *et. al.* 2011. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda.

Deikme, Pilatus. 2013. *Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua*. Jurnal EMBA. Vol. 1 No. 3 Juni 2013.

Flippo, Edwin B. 1984. *Personel Management*. 5th ed, McGraw-Hill, Tosho Printing Co., Ltd. Tokyo.

Gibson**.** 1998. *Fundamental of Management*. 10th Edition Mc Grow Hill.

Gomes**,** Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: Balai Penerbit Fakultas Ekonomi.

Hasibuan, SP. Malayu. 2001. *Manajemen SDM*. Penerbit Grafika, Jakarta.

Lasmahadi. A. 2002. *Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi*. www.e-psikologi.com

Magdalena, Betty. 2012. *Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Di Jurusan Manajemen Ibi Darmajaya Bandar Lampung*. Jurnal Ilmiah *ESAI* . Vol. 6, No. 3, Juli 2012.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung : Roasdakarya.

Marshall, Patricia. 2003. Mengapa Beberapa Orang Lebih Sukses Dari Yang Lainnya?. *Manusia dan Kompetensi Panduan Praktis Untuk Keunggulan Bersaing.* Editor Boulter, Murray Dalziel, dan Jackie Hill. Alih Bahasa. Bern. Hidayat. Penerbit PT Bhuana Ilmu Populer. Hal.36-51.

Murti, Harry dan Agustini Srimulyani, Veronika. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi. Vol. 1, No. 1, Februari 2013.

Narimawati, Umi. 2007. *Riset manajemen Sumber daya manusia : Aplikasi Contoh & Perhitungannya*. Agung Media – Jakarta, Indonesia.

Palagia, Misail. *Et .al*. 2012. *Remunerasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak.* Jurnal Analisis. Vol. 1 No. 1, Juni 2012.

Purwono, Joko. *et. al*. 2011. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Direktorat Usaha, Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya, Kementrian Kelautan dan Perikanan.*

Puspaningsih, Abriyani. 2004. *Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perusahaan Manufaktur*. JAAI. Vol. 8, No. 1 Juni 2004.

Rahmah Ismail & Syahida Zainal Abidin. 2010. *Impact of Worker's Competence on Their Performance in The Malaysian Private Service Sector*. Gusiness and Economic Horizon Volume 2 Issue 2.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson International Edition.

Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Safwan, Nadirsyah, Syukry Abdullah. 2014. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya*. Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Vol 3, No. 1, Februari 2014.

Saydan, Gouzali. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Djambatan, hal.325

Sedarmayanti. 2001. *Sumber daya Manusia danProduktivitas Kerja*. Cv. Mandar Maju. Bandung.hal. 72.

Siagan, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Kesembilan. Jakarta : Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Ketiga. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Simajuntak, Payama J. 2005. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta : FE UII.

Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.

Sriwidodo, Untung dan Budhi Haryanto, Agus. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 4, No. 1, Juni 2010.

Sugiono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sugiono. 2009. *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta : Bandung.

Stooner, James AF. R. Edward Freeman. Danield R Gilbert JR. 1996. *Manajemen*. Jilid II. Jakarta : Prenhalindo.

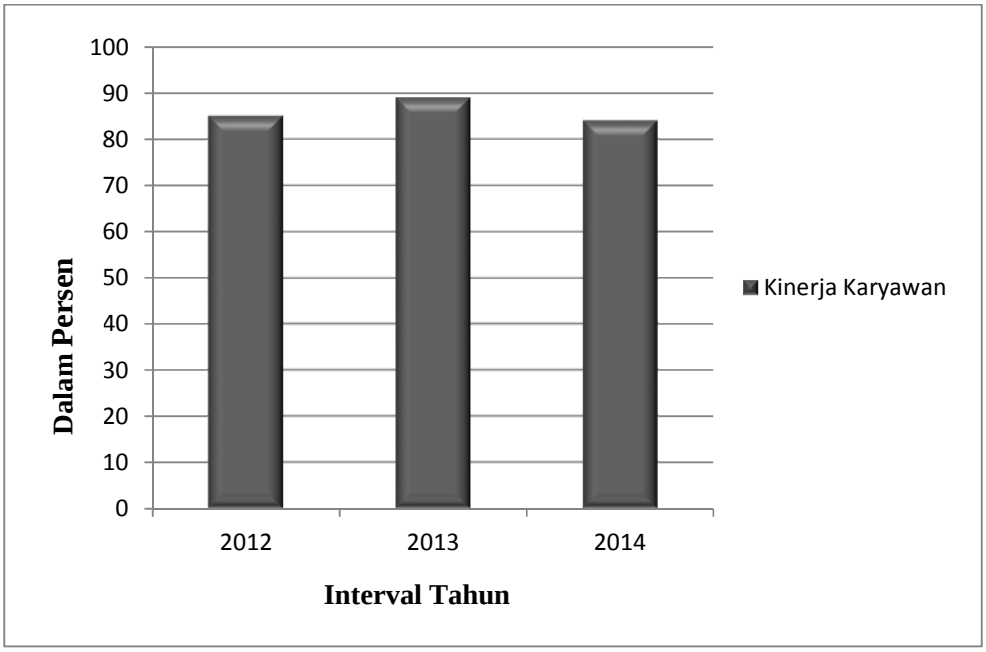
Widyatmini dan Hakim, Luqman. 2008. *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. Jurnal Ekonomi Bisnis. No. 2, Vol. 13 Agustus 2008.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Gambar 1.1

Grafik Kinerja Karyawan Tahun 2012-2014



Sumber : PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.

Tabel 4.5
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kompetensi

Indikator	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kategori
Motif	1	133	385	34,55	Tidak Baik
Watak	2	134	385	34,81	Tidak Baik
Konsep Diri	3	140	385	36,36	Kurang Baik
Pengetahuan	4	131	385	34,03	Tidak Baik
Keterampilan	5	123	385	31,95	Tidak Baik
TOTAL		**661**	**1925**	**34,34**	**Tidak Baik**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Tabel 4.11
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Motivasi

Indikator	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kategori
Kebutuhan akan keberadaan	1	151	385	39,22	Kurang Baik
Kebutuhan Akan Afiliasi	2	166	385	43,12	Kurang Baik
Kebutuhan akan kemajuan	3	166	385	43,12	Kurang Baik
TOTAL		**483**	**1155**	**41,82**	**Kurang Baik**

Sumber : Pengolahan Hasil Kuesioner 2015

Table 4.15
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan

Indikator	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kategori
Kualitas Kerja	1	131	385	34,03	Tidak Baik
Kuantitas Kerja	2	135	385	35,06	Tidak Baik
Pengetahuan Akan Pekerjaan	3	126	385	32,73	Tidak Baik
Kreativitas	4	130	385	33,77	Tidak Baik
Kerjasama	5	127	385	32,99	Tidak Baik
Inisiatif	6	130	385	33,77	Tidak Baik
Kemandirian	7	130	385	33,77	Tidak Baik
Personal	8	139	385	36,10	Kurang Baik
TOTAL		**1048**	**3080**	**34,03**	**Tidak Baik**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Tabel 4.25
Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,273	2,067		3,036	,004
	KOMPETENSI	,741	,219	,446	3,390	,001
	MOTIVASI	,751	,361	,274	2,082	,042

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015

Tabel 4.26
Koefisien Korelasi Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Kompetensi	Kinerja Karyawan
Kompetensi	Pearson Correlation	1	,615**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	57	57
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,615**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	57	57

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015

Tabel 4.28
Koefisien Korelasi Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	,550**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	57	57
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,550**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	57	57

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015

Tabel 4.30
Output ANOVA

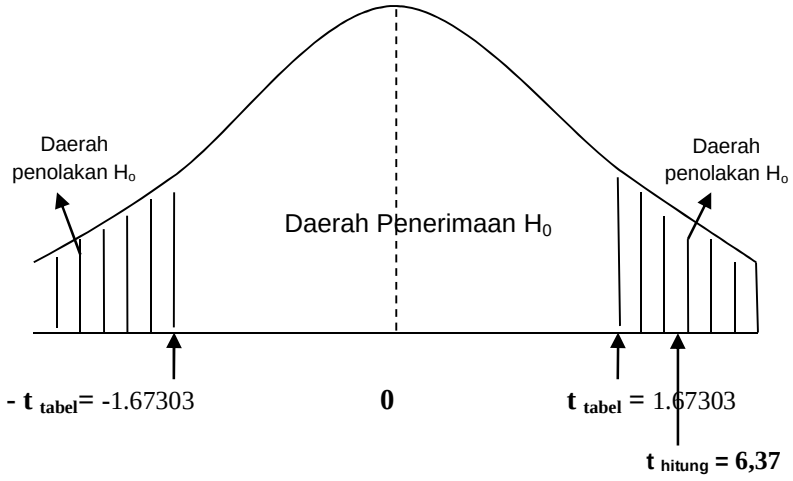
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1271,699	2	635,850	19,918	,000[b]
	Residual	1723,859	54	31,923		
	Total	2995,558	56			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETENSI

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015



Gambar 4.14
Daerah Penerimaan Uji Hipotesis