Vol. XX
No. XX

BIDANG MANAJEMEN

JIMM UNIKOM
Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM

ISSN:

ANALISIS KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Studi Kasus Pada Bank Sinarmas Cabang Cirebon

Oleh: Mohammad Muwafik
muwafik1@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to get the results of the study background of frequent occurrence and out of the employee, the employee's performance has not fulfilled what is expected by the leadership, the study include: (1) competence, motivation and performance of employees, (2) The relationship of competence and motivation, (3) the effect of competence on employee performance, (4) the effect of motivation on employee performance.

This type of research is descriptive and verification. The population is Sinarmas Bank branch employees Cirebon. The number of samples taken as many as 215 samples are taken with the withdrawal of a random sample method. Model the effect of using Structurall Equation Modeling (SEM) with LISREL 8.80.

The results of this study have suitability in explaining linkages between variables. the results showed that: Competence, motivation and performance of employees are in the good category. Competence and motivation are intimately connected, competencies influence on employee performance, and motivation influence on employee performance.

Keywords : Competence, motivation, and performance of employees

Vol. XX
No. XX

BIDANG MANAJEMEN

JIMM UNIKOM
Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM

ISSN:

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan hasil kajian latar belakang dari sering terjadinya keluar masuk pegawai,kinerja karyawan yang belum memenuhi apa yang diharapkan oleh pimpinan, hal yang diteliti meliputi : (1) Kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai, (2) Hubungan kompetensi dan motivasi, (3) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, (4) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Populasi adalah karyawan Bank Sinarmas cabang Cirebon. Jumlah sample yang diambil sebanyak 215. penarikan sample dilakukan dengan metode sample acak. Model pengaruh menggunakan *Structurall Equation Modeling (*SEM) dengan LISREL 8.80.

Hasil penelitian ini mempunyai kesesuaian dalam menjelaskan keterkaitan antar variabel. diperoleh hasil bahwa: Kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai berada pada kategori baik. Kompetensi dan motivasi memiliki hubungan yang erat, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai , dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai

JIMM UNIKOM
Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM
ISSN:

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sumber daya manusia sebagai kunci pokok akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar janji manis tanpa tindakan saja.

Pekerjaan hampir selalu memiliki lebih dari satu kriteria pekerjaan atau dimensi. Kriteria pekerjan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Dalam artian, kriteria pekerjaan menjelaskan apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Oleh karena itu kriteria-kriteria ini penting, kinerja individual dalam pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada, dan hasilnya dikomunikasikan pada setiap karyawan.

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif.

Faktor-faktor subyektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Faktor-faktor subyektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Kinerja pegawai diukur melalui evaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja memberikan *feed back* yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kinerja yang diharapkan.

PT. Bank Sinarmas merupakan salah satu anak perusahaan dari sinarmas group yang bergerak di bidang perbankan. PT Bank Sinarmas mempunyai cabang yang tersebar di beberapa wilayah di Indonesia yang berkantor pusat di Jl. Mh. Thamrin no 5 Jakarta. Aktivitas perusahaan ini sama saja seperti perbankan nasional lainnya, yang bergerak di bidang jasa keuangan

Permasalahan yang ada di PT Bank Sinarmas Cirebon adalah sering terjadinya keluar masuk pegawai atau banyak karyawan yang mengundurkan diri, sehingga banyak karyawan baru yang menghambat operasional perbankan di Bank Sinarmas KC Cirebon. dan tingginya jumlah karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) khususnya pada bagian marketing karena banyak marketing yang tidak bisa mencapai targetnya,sehingga banyak karyawan yang dirumahkan.Selain itu juga banyak permasalahan dari kinerja pegawai yang kurang baik seperti: banyak pekerjaan yang ditunda-tunda oleh pegawai, banyak

pekerjaan yang diselesaikan tetapi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan Kemudian juga absensi kehadiran yang kurang baik.

Menurut bagian personalia, beberapa karyawan yang keluar dan ada beberapa pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan dikarenakan banyak karyawan yang statusnya kontrak dan masih belum diangkat, kemudian aturan untuk karyawan marketing biasanya kontraknya di evaluasi per tiga bulan, sehingga jika ada marketing yang dalam tiga bulan tidak mencapai target, maka akan diganti dengan perekrutan marketing yang baru. Tingginya pemutusan hubungan kerja atau Turn Offer Karyawan yang tinggi dan banyak kinerja karyawan kurang baik dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan dikarenakan oleh manajemen dari Bank Sinarmas KC Cirebon yang kurang peduli terhadap permasalahan sumber daya manusia.

Identifikasi dan Rumusan Masalah
Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka saat permasalahan yang sedang dihadapi oleh pegawai PT Bank Sinarmas KC Cirebon antara lain adalah dalam sikap dan kemampuan kerja. Permasalahan tersebut dapat diidentifikasi dari sikap keseharian dalam bekerja, kecepatan dalam mengerjakan tugas dari pimpinan, absensi kehadiran pegawai, permasalahan tersebut adalah:

1. Sikap, terutama pada cara berkomunikasi dan disiplin saat melaksanakan tugas;
2. Tingginya jumlah karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK)
3. Kurangnya motivasi kerja karena kurangnya perhatian pada karyawan
4. Kemampuan Kerja, terutama kesungguhan dalam pelaksanaan tugas, karena banyak pekerjaan yang dihasilkan tetapi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja,kompetensi,dan kinerja karyawan di perusahaan PT BANK SINARMAS KC CIREBON
2. Apakah hubungan motivasi kerja berhubungan dengan kompetensi pada PT BANK SINARMAS KC CIREBON
3. Apakah kompetensi, motivasi kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT BANK SINARMAS KC CIREBON

Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang Masalah, identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah yang sudah diuraikan di muka, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui kompetensi motivasi dan kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisa hubungan kompetensi dan motivasi karyawan pada Bank Sinarmas Cabang Cirebon
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan pada PT Bank Sinarmas Cabang Cirebon

KAJIAN PUSTAKA

1. Kompetensi
a. Pengertian Kompetensi

Menurut M. Ali Fitran (2012;18), menjelaskan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang untuk berkinerja tinggi dalam pekerjaannya. Karakteristik itu muncul dalam bentuk pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan kemampuan (abbilities) lain atau

kepribadian (personality). Selama ini karakteristik yang sering diunggulkan hanya pengetahuan dan keterampilan saja, padahal sebenarnya faktor perilaku (kemampuan lain termasuk nilai-nilai), atau kepribadian seseorang juga dapat menentukan keberhasilan di pekerjaan.

b. Jenis Kompetensi

Saifuddin Bachrun (2011;18), membedakan kompetensi ke dalam 3 (tiga) Jenis yaitu; kompetensi *universal*, kompetensi kepemimpinan, dan kompetensi teknis. Selanjutnya dijelaskan bahwa;

1) Kompetensi *universal*, merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh seluruh karyawan perusahaan. Kompetensi ini menjadi wujud dari budaya dan nilai-nilai yang dianut perusahaan.
2) Kompetensi kepemimpinan, merupakan kompetensi yang harus dikuasai oleh para staff yang memegang jabatan dengan memiliki anak buah. Jabatan-jabatan itu misalnya; staff, supervisor, manajer, superintenden, manajer senior, dan direktur. Kompetensi ini biasa juga disebut sebagai *soft skill*.
3) Kompetensi teknis, merupakan kompetensi yang harus dikuasai oleh para pemegang jabatan berdasar spesialisasi/keahlian. Misalnya; sumber daya manusia, keuangan, pemasaran, logistik, pembelian, teknikal, rekayasa, keselamatan kerja dan lingkungan. Kompetensi ini sering disebut juga sebagai *hard skill*.

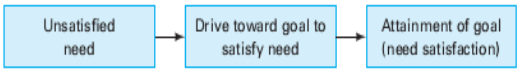
2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Fred Luthans dalam buku *International Management Culture, Strategy and Behavior* 2011 menjelaskan bahwa :

"Motivation is a psychological process through which unsatisfied wants or needs lead to drives that are aimed at goals or incentives."

Motivasi merupakan sebuah proses psikologi dimana rasa ketidakpuasan pada kebutuhan ataupun keinginan yang ada sehingga berusaha untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Proses tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Menurut Sardiman A.M. 2011, istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat di amati secara langsung, tetapi dapat diinterprestasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Motivasi adalah proses pisikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakekatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan proses interaksi dari beberapa unsur. Dengan demikian, Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan, seperti; keinginan yang hendak dipenuhinya; tingkah laku; tujuan; umpan balik. (Hamzah, 2010)

Menurut Slameto (2010: 170) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang menentukan tingkah kegiatan, intensitas, konsistensi, serta arah umum dari tingkah laku manusia.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:604), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Colquit, Le Pine dan Wesson dalam Basrowi (2010:55) mendefinisikan kinerja sebagai berikut, "job performance is defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment. This definition of ajob performance includes behaviors that are whitin the control of employees, but it places a boundary on which behaviors that are (and are not) relevant to job performance."

Kinerja merupakan suatu wujud prilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi. (Rusman, 2011:50). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Basrowi (2010:55) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut Mangkunegara (2000) menyatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut adalah :

1. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality(Knowledge+ skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, kinerjanya lebih bergantung pada kinerja dari individu tenaga kerja.

Anoraga (2004) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Hipotesis

Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis jalur *(Path analysis)* yang diperoleh. penelitian menggunakan pengujian hipotesis statistik, taraf signifikan dan uji statistik.

Pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur dilakukan dua tahap yaitu pengujian secara parsial (pengujian pengaruh variabel secara parsial) dan pengujian secara simultan (pengujian model pengaruh variabel secara bersama-sama).

adapun statistik uji yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Parsial
   Uji statistik t dilakukan untuk menunjukan signifikan atau tidaknya pengaruh satu variabel eksogen secara parsial terhadap variasi variabel endogen.
   Langkah pengujian hipotesis menggunakan uji statistik t adalah sebagai berikut :
   a. Penetapan hipotesis
      H_0 : P_{YXi} = 0, artinya tidak ada pengaruh variabel eksogen terhadap endogen
      H_1 : P_{YXi} ≠ 0, artinya ada pengaruh variabel eksogen terhadap endogen
   b. Menentukan tingkat signifikan α = 0,05 dan derajat bebas (db) = (n-k-1) untuk menentukan nilai t tabel yang merupakan patokan daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.
   c. Menghitung statistik uji untuk pengujian t hitung dengan rumus:

$$t_i \frac{\rho_{yx_1}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{y(x_1,x_2)} \times CR_n}{(n-k-1)}}}$$

      Keterangan :
      ρ_{yxi} = Koefisien jalur
      $R^2_{y(x1,x2)}$ = Koefisien determinasi
      CR_n = nilai diagonal invers matrik korelasi
   d. Hasil t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan kriteria:
      H_0 diterima jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
      H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < - t_{tabel}$
   1. Hipotesis Simultan
      a. Hipotesis statistik yang diuji
         H_0 : $P_{YX1} = P_{YX2} = 0$, berarti tidak ada pengaruh secara simultan
         H_1 : $P_{YXi} \neq 0$, berarti ada pengaruh secara simultan
      b. Menentukan tingkat signifikan α = 0,05 dan derajat bebas (db1) = (k-1) dan (db2) = (n-k-1) untuk menentukan nilai F_{tabel} yang merupakan patokan daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.
      c. Menghitung F_{hitung} dengan rumus:

$$F = \frac{(n-k-1) \times R^2_{YX_1,X_2}}{k \times (1 - R^2_{YX_1,X_2}}$$

         Dimana:
         R_2 = Koefisien Determinasi X_1,X_2
         n = Jumlah observasi
         k = Banyaknya variabel
      d. Hasil F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan kriteria:
         - H0 diterima bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
         - H0 ditolak $F_{hitung} > F_{tabel}$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum responden menggambarkan keadaan dan kondisi dari responden. Berikut ini akan dikemukakan gambaran umum responden yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu karyawan Bank Sinarmas Cirebon. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penulis secara langsung mendatangi setiap karyawan dengan mengantar kuesioner kepada semua karyawan. Jumlah kuesioner yang disebarkan kepada responden sebanyak 73 buah.

Dari hasil pengolahan kuesioner diperoleh profil karyawan Bank Sinarmas

Cirebon seperti yang disajikan dalam tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden karyawan Bank Sinarmas Cirebon

Jenis Kelamin	Pria 189 87,9 %	Wanita 26 12,1 %			
Status	Menikah 189 88%	Belum Menikah 26 12%			
Usia	20-30 Tahun 37 17,2 %	31-40 Tahun 78 36,3 %	41-50 Tahun 96 44,6 %	≥ 51 Tahun 4 1,9 %	
Latar Belakang Pendidikan	SLTP - -	SLTA 76 35,5 %	Diploma 30 13,9 %	Sarjana 105 48,8 %	Magister 4 1,8 %

Sumber : Hasil pengolahan data, 2014.

Tabel 4.1 menunjukan bahwa mayoritas karyawan Bank Sinarmas Cirebon yang menjadi responden adalah berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 189 orang (87,9%) dari total responden. Sementara responden yang berjenis kelamin perempuan hanya 26 orang (12,1 %). Ini menunjukan pria lebih kuat secara fisik dan mental dalam melakukan aktivitas atau kegiatan perbankan, mengingat bahwa mayoritas para produsen ikut serta dalam kegiatan produksi dan pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan cukup berat, dan karena pria yang merupakan kepala rumah tangga dan menjadi tulang punggung bagi keluarga. Berdasarkan status yang tampak pada Tabel 4.1 dapat dilihat mayoritas para karyawan Bank Sinarmas sudah menikah, yaitu sebanyak 64 orang atau sebesar 88% dari total responden. Karena status menikah kebutuhan hidup akan semakin banyak, sehingga para karyawan Bank Sinarmas Cirebon serius dalam menjalankan pekerjaannya untuk memperoleh pendapatan yang lebih tinggi.

Perbedaan kondisi individual seperti usia seringkali dapat memberikan perbedaan seseorang dalam berperilaku. Gambaran responden berdasarkan usia berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa usia responden yang terbanyak adalah yang berusia antara 41-50 tahun sebanyak 96 orang (44,6 %), usia diantara 31-40 tahun sebanyak 78 orang (36,3 %), usia 20-30 tahun sebanyak 37 orang (17,2 %), sisanya 4 orang (1,9 %). Usia diatas 50 tahun memiliki banyak pengalaman dalam bidang perbankan, dan sebagian dari mereka sebelum terjun di dunia perbankan, mereka seorang karyawan biasa atau memiliki pengalaman bekerja di bank lain sehingga setelah bekal ilmu atau keahlian mereka cukup dan memiliki modal cukup beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan, sedangkan sebagian lagi merupakan karyawan baru.

Latar belakang pendidikan seperti tampak pada tabel 4.1 dapat dilihat paling banyak karyawan Bank Sinarmas Cirebon yang menjadi responden adalah berpendidikan S1, yaitu sebanyak 105 orang atau sebesar 48,8 % dari total responden. Disusul kemudian responden yang berpendidikan SLTA, yaitu sebanyak 76 orang atau 35,5 %. Sedangkan responden yang berpendidikan D3 yaitu sebanyak 30 orang atau 13,9 % dari total responden. S2 sebanyak 4 orang atau 1,8 % dari total responden dalam penelitian ini.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk mempermudah Dalam memberikan penilain terhadap data hasil tanggapan responden, maka dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah skor tanggapan responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian

terhadap setiap item pernyataan. Adapun penentuan kriteria penilain jawaban skor responden didasarkan pada persentase skor actual terhadap skor ideal, dimana skor actual diperoleh dari tanggapan responden, sementara skor ideal adalah skor maksimum yang diperoleh dari 205 responden. Prinsip pengklasifikasian persentase bobot skor tanggapan responden, (sugiono, 2005).

Persentase Skor aktual terhadap skor ideal tersebut dikonfirmasi terhadap tabel pengklasifikasian. Kriteria yang digunakan dalam penilaian persentase skor item pernyataan disesuaikan dengan indikator masing – masing. Seperti sangat tinggi, cukup tinggi, kurang tinggi dan tidk tinggi yang disusun berdasarkan rentang skor seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.5
Kriteria Persentase skor tanggapan
Responden terhadap skor ideal
Sumber : Umi Narimawati (2007 : 84)

NO	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 – 36.00	Tidak Tinggi
2	36.01 – 52,00	Kurang Tinggi
3	52.01 – 68.00	Cukup
4	68.01 – 84.00	Tinggi
5	84.01 – 100	Sangat Tinggi

Pada tabel Diatas diasumsikan batas bawah 20 % didapat dari 1/5 dimana 5 merupakan pilihan jawaban dari quisioner yang di ajukan. Batas atas adalah 100 % dari 5/5. Untuk rentang skor dihitung dari batas atas dikurangi batas bawah dibagi jumlah pilihan jawaban dari quesioner sehingga didapat nilai 16 sebagai rentang skor.

Kompetensi Intelektual

Kompetensi Intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman professional, pemahaman kontekstual, dan lain – lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.

Tabel 4.6
Kompetensi Intelektual Karyawan

Indikator Kompetensi Intelektual	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Semangat Karyawan	832	1075	77,40 %	Tinggi
Penetapan Rencana Karyawan	826	1075	76,84 %	Tinggi
Pngetahuan Karyawan	750	1075	69,77 %	Tinggi
Kepedulian Karyawan	847	1075	78,79 %	Tinggi
Pemahaman Situasi Karyawan	762	1075	70, 8 8%	Tinggi
Pemahaman Permasalahan Karyawan	814	1075	75,72 %	Tinggi
Penyampaian gagasan karyawan	822	1075	76,47 %	Tinggi
Total	**5653**	**7525**	**75, 12%**	**Tinggi**

$$\frac{832}{1075} \times 100 = 77{,}40\%$$

Dapat dicontohkan untuk penghitungan skor actual, skor ideal dan % Skor Actual dari semngat karyawan adalah sebagai berikut :

Skor actual adalah total jawaban responden (215 orang) yang sesungguhnya atas quesioner yang diajukan.
Skor ideal adalah asumsi pilihan skor tertinggi yang dipilih oleh responden. 5 x 215 orang = 1075 % Skor actual adalah skor actual dibagi skor ideal dikalikan 100%

Kompetensi Emosional

Kompetensi Emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk meguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relative stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan ditempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan mental/emosional.

Tabel 4.7
Kompetensi Emosional Karyawan

Indikator Kompetensi Intelektual	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Pemahaman Karyawan Terhadap Keterbatasan Orang Lain	799	1075	74,33%	Tinggi
Pelayanan Internal Dan Eksternal Karyawan	766	1075	71,26%	Tinggi
Pengendalian Emosi Karyawan	828	1075	7,02%	Tinggi
Keyakinan Karyawan Pada Keahlian Dan Kemampuanya	772	1075	71,81%	Tinggi
Kemampuan Karyawan Untuk Bekeja Secara Efektif	850	1075	79,07%	Tinggi
Kemempuan Karyawan Dalam Memahami Tanggung Jawab Pekerjaan	828	1075	77,02%	Tinggi
Total	**4843**	**6450**	**75,09%**	**Tinggi**

Berdasarkan Perbandingan Skor Aktual Terhadap Skor Ideal Dapat Diketahui bahwa Kompetensi Emosional Karyawan PT. Bank Sinarmas Cirebon Sudah Termasuk Kategori Tinggi, Dilihat Berdasarkan Indikator Juga Menunjukan bahwa Keyakinan Karyawan dalam Menunjukan Keahlian, dan Kemampuan dengan pertimbangan yang positif sudah termasuk tinggi.Demikian juga dengan kepedulian karyawan untuk melayani pengguna peleyanan internal dan eksternal sudah termasuk tinggi, kemudian kemampuan karyawan untuk memahami, mendengarkan,menanggapi kelebihan dan keterbatasan pemikiran orang lain; kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan; kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif pada berbagai situasi dan kemampuan karyawan dalam memahami kaitan antara tanggung jawab Pekerjaan dengan tujuan organisasi semuanya termasuk dalam kategori tinggi.

Kompetensi Sosial

Kompetensi social daalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul – simpul kerjasama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial.

Tabel 4.8
Kompetensi Sosial Karyawan

Indikator Kompetensi Intelektual	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Kemampuan Karyawan Dalam Meyakinkan Orang Lain	769	1075	71,53%	Tinggi
Kemampuan Karyawan Dalam memahami posisi organisasi	756	1075	70,33%	Tinggi
Kemampuan Karyawan dalam membangun jaringan kerjasama	876	1075	81,49%	Tinggi
Kemampuan Karyawan Dalam Memberikan Umpan Balik	774	1075	72,00%	Tinggi
Kemampuan Karyawan Dalam Mempengaruhi Rekan Kerja	778	1075	72,37%	Tinggi
Kemampuan Karyawan Dalam Bekerja sama Dengan orang lain	844	1075	78,51%	Tinggi
Kemampuan Karyawan Untuk Menjadi Pemimpin	733	1075	68,19%	Tinggi
Total	**5530**	**7525**	**73,49%**	**Tinggi**

Motivasi Kerja Karyawan PT Bank Sinarmas KC Cirebon

Motivasi Kerja Karyawan PT Bank Sinarmas KC Cirebon Diukur Mengguanakan 3 sub vriabel dan 20 Indikator, berikut berikut gambar data tanggapan responden terhadap responden masing – masing indikator pada setiap sub-variabel,

4.3.2.1 Kebutuhan Akan Keberadaan (*Exictence needs*)

Kebutuhan Akan Keberadaan (*Exictence needs*) adalah merupakan pemenuhan kebutuhan dasar manusia. Kebutuhan tersebut antara lain *physiological needs* dan *safety needs*.

Tabel 4.9
Existence Needs

Indikator *Existence Needs*	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Terpenuhinya Kesesuaian Gaji Yang Diterima	709	1075	65,95%	Cukup Tinggi
Terpenuhinya Kebutuhan Sebagai Manusia	702	1075	65,30%	Cukup Tinggi
Adanya Jaminan Kesehatan	701	1075	65,21%	Cukup Tinggi
Adanya Jaminan Kesehatan	763	1075	70,98%	Tinggi
Adanya Keadilan Pemberian Tunjangan	745	1075	69,30%	Tinggi
Kecukupan Pemberian Insentif/benefit	732	1075	68,10%	Tinggi
Adanya Jaminan Tua	739	1075	68,74%	Tinggi
Adanya Jaminan Karir	765	1075	71,17%	Tinggi
Total	**5043**	**7525**	**67.02%**	**Cukup Tinggi**

Berdasarkan Perbandingan Jumlah Skor aktual terhadap skor ideal dapat diketahui bahwa kebutuhan karyawan PT Bank Sinarmas KC Cirebon akan keberadaan (*Exictence needs*) sudah

temasuk dalam kategori tinggi. Dilihat Berdasarkan Indikator juga menunjukan bahwa adanya jaminan hari tua dan jaminan karir sudah termasuk tinggi, Demikian juga

Indikator *Relatedness Needs*	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kriteria
Kemudahan Untuk Melakukan Hubungan Dengan Masyarakat	714	1075	66,42%	Cukup Tinggi
Kesulitan Berhubungan karena Kekurangan pahaman	725	1075	67,44%	Cukup Tinggi
Ketidakmampuan Dalam Berkomunikasi	718	1075	66,80%	Cukup Tinggi
Adanya dukungan Masyarakat Atas Fungsi Asuransi	704	1075	65,49%	Cukup Tinggi
Adanya Dukungan Pemerintah	743	1075	69,12%	Tinggi
Adanya Kebijakan Pemerintah	738	1075	68,65%	Tinggi
Dukungan Masyarakat	701	1075	65,21%	Cukup Tinggi
Total	**5043**	**7525**	**67,02%**	**Cukup Tinggi**

dengan kecukupan pemberian tunjangan dan insentif sudah termasuk tinggi, sementara pemenuhan kesesuaian gaji dan kebutuhan sebagai manusia termasuk dalam kategori cukup tinggi.

4.3.2.2 Kebutuhan Akan Afiliasi (*Relatedness needs*)

Kebutuhan Akan Afiliasi (*Relatedness needs*) adalah menekankan akan pentingnya hubungan antara individu (*interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship*).

Tabel 4.10
Relatedness Needs

Berdasarkan Perbandingan Jumlah Skor Aktual Terhadap Skor ideal dapat diketahui bahwa kebutuhan Karyawan PT Bank Sinarmas KC Cirebon akan afiliasi (*Relatedness needs*) termasuk dalam kategori tinggi. Dilihat berdasarkan indikator menunjukan bahawa adanya dukungan dukungan dan kebijakan dari pemerintah sudah termasuk dalam kategori tinggi. Sementara kemudahan untuk melakukan hubungan dengan masyarakat, cara berkomunikasi serta dukungan dari masyarakat secara umum masih dalam kategori cukup tinggi.

Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas KC Cirebon

Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas KC Cirebon Diukur Menggunakan 8 sub Variabel dan 14 Indikator. Berikut Gambaran Data tanggapan responden terhadap masing – masing indikator pada setiap sub – variable.

4.3.3.1 Kuantitas Hasil Kerja

Kuantitas Hasil Kerja merupakan kesesuaian jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan setiap individu dalam perusahaan dalam batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan
.

Tabel 4.12
Kuantitas Hasil Kerja Karyawan

Indikator Kuantitas Hasil Kerja	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kriteria
Kesesuaian Jumlah [illegible] igan waktu	786	1075	73,12%	Tinggi
Kesesuaian Jumlah Pekerjaan Dengan Standar	689	1075	64,10%	Cukup Tinggi
Total	**1475**	**2150**	**68,60%**	**Tinggi**

Berdasarkan Perbandingan Jumlah Skor aktual terhadap skor ideal dapat diketahui bahwa kuantitas hasil kerja PT Bank Sinarmas KC Cirebon masih termasuk dalam kategori tinggi. Sementara keseseuaian jumlah pekerjaan dengan standar yang ada masih termasuk dalam kategori cukup tinggi.

Kualitas Hasil Kerja

Kualitas Hasil Kerja merupakan kesesuaian hasil pekerjaan yang diselesaikan setiap individu dalam perusahaan dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.13
Kualitas Hasil Kerja Karyawan

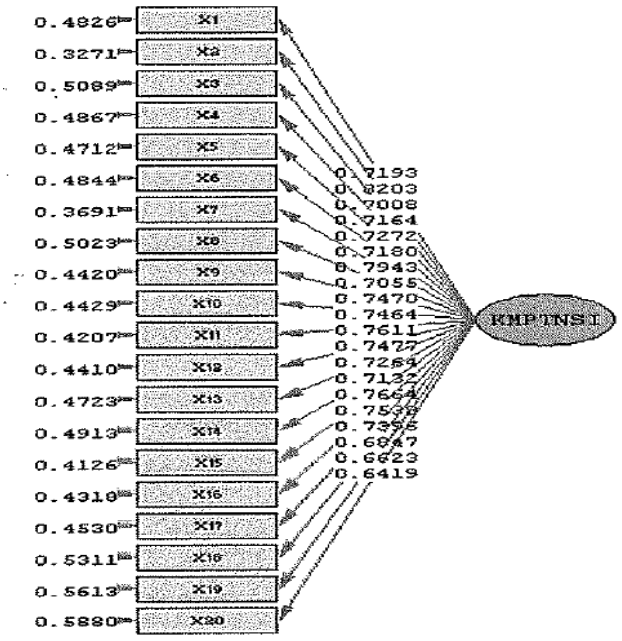
Indikator Kualitas Hasil Kerja	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kriteria
Kesesuaian Standar Mutu Perusahaan	658	1075	61,21%	Cukup Tinggi
Kesesuaian Standar Mutu pimpinan	770	1075	71,63%	Tinggi
Total	**1428**	**2150**	**66,42%**	**Cukup Tinggi**

Berdasarkan Perbandingan Jumlah Skor Aktual terhadap skor ideal dapat diketahui bahwa kualitas hasil kerja karyawan PT Bank Sinarmas KC Cirebon masih termasuk dalam kategori cukup tinggi. Dilihat beerdasarkan indikator juga menunjukan bahwa kesesuaian standart mutu pimpinan lebih tinggi disbanding kesesuaian standar mutu pimpinan lebih tinggi dibanding kesesuaian standar mutu perusahaan.

Model Pengukuran

Model Pengukuran Variabel Laten Kompetensi Karyawn PT.Bank Sinarmas KC Cirebon

Variabel laten Kompetensi diukur menggunakan 20 indikator dan *loading* factor masing – masing indikator dalam membentuk variable kompetensi dapat dilihat pada gambar berikut .

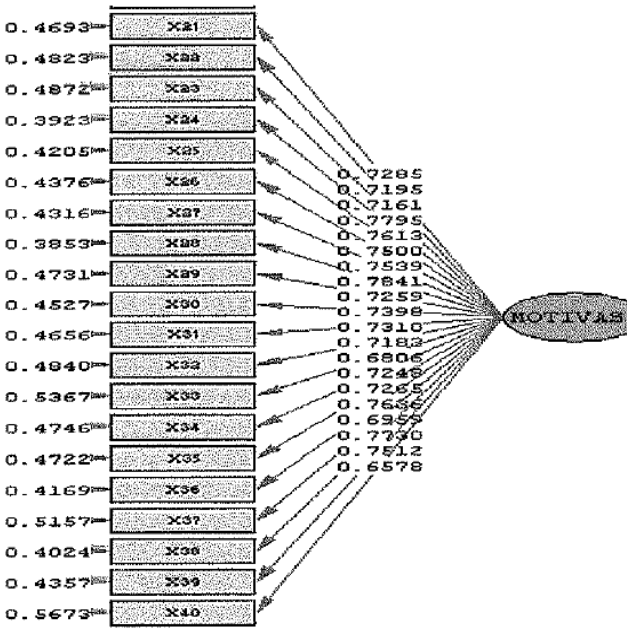


Gambar 4.1. Model Pengukuran Variabel Laten Komptensi

Dari keduapuluh indikator model perngukuran variable kompetensi, indikator x2 (Kemampuan Karyawan dalam menetapkan rencana yang sistematik berdasarkan dua yang akurat) merupakan indikator yang paling besar konstribusinya dalam pembentukan variable laten kompetensi/ Hal ini tercermin dari *loading* faktor indikator x2 (0,8203) yang lebih besar dibanding *loading* faktor 19 indikator lainya. Sebaliknya indikator x20 (kemampuan karyawan untuk berperan sebagai pemimpin tim) paling kecil konstribusinya dalam membentuk variable laten kompetensi

Model Pengukuran Variabel Laten Motivasi Kerja Karyawan PT.Bank Sinarmas KC Cirebon

Variabel laten motivasi kerja diukur menggunakan 20 indikator dan *loading* factor masing – masing indikator dalam membentuk variable motivasi kerja dapat dilihat pada gambar berikut.

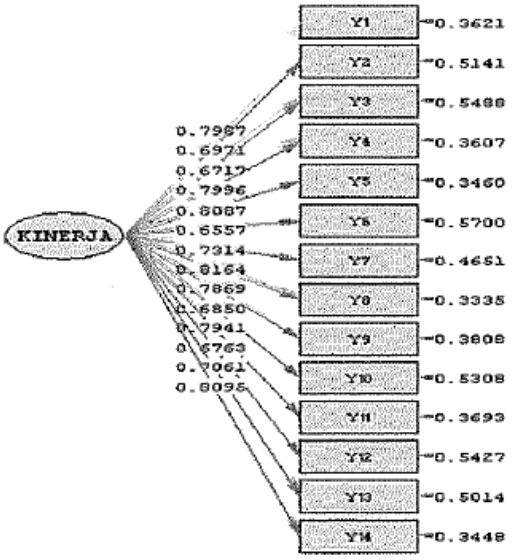


Gambar 4.2. Model Pengukuran Variabel Laten Motivasi Kerja

Kedua puluh Indikator model pengukuran variable motivasi kerja, indikator X28 (Adanya jaminan karir) merupakan indikator yang paling besar konstribusinya dalam pembentukan variable laten motivasi kerja. Hal ini tercermin dari *loading* factor Indikator X28(0,7841) yang lebih besar disbanding *loading* factor 19 indikator lainnya. Sebaliknya indikator X40 (keyakinan penilaian Kinerja) paling kecil konstribusinya dalam membentuk variable laten motivasi kerja.

Model Pengukuran Variabel Laten Kinerja PT.Bank Sinarmas KC Cirebon

Variabel laten Kinerja Karyawan diukur menggunakan empat belas indikator dan *loading* factor masing – masing indikator dalam membentuk variable kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar 4.3



Gambar 4.3. Model Pengukuran Variabel Laten KInerja Karyawan

Keempat belas indikator model pengukuran variable laten kinerja karyawan. Indikator Y8 (Keseringan penggunaa kreatifitas dalam penyelesaian pekerjaan) merupakan indikator yang paling besar kontribusinya dalam pembentukan variable laten kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari *loading* factor indikator Y8 (0,8164) yang lebih besar dibandingY6 (Kesesuaian *Job Knowledge* dengan keahlian yang dimiliki karyawan). Paling kecil konstribusinya dalam membentuk variable laten kinerja karyawan.

Model Struktural

Setelah diuraikan model pengukuran masing-masing variable laten endogen dan eksogen selanjutnya akan diuraikan model structural antar variable laten yang terbentuk dari model pengukuran. Berdasarkan Kerangka pengujian model sruktural. Maka secara garis besar model structural yang akan di

uji pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.23
Model Struktural Antar Variabel Laten

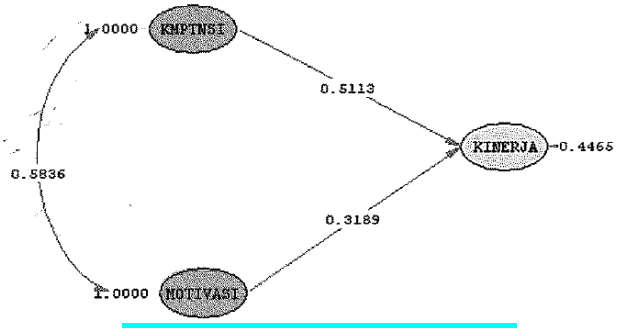
Endegenous Constructs	Exogenous Constructs		
	ξ_1	ξ_1	*Error*
H	$\gamma_1\xi_1$	$\gamma_2\xi_2$	+ ζ

Keterangan:
Ɛ 1 : kompetensi
Ɛ 2: Motivasi kerja
π: Kinerja karyawan
L : Pengaruh faktor lain terhadap kinerja karyawan
Y : koefisien pengaruh laten eksogen terhadap laten endogen

Berdasarkan pengolahan data menggunakan software Lisrel diperoleh persamaan struktural sebagai berikut :

Tabel 4.24 Persamaan struktural antar variabel laten

Endegenous Constructs	Exogenous Constructs		
	ξ_1	ξ_1	*Error*
H	0,5113	0,3189	+ 0,4465



Chi-square=3176.88, df=1374, p-value=0.00000, RMSEA0.078

Gambar 4.4 diagram jalur hubungan struktural antar variabel laten

Tabel 4.25
Besar Pengaruh Kompetensi (Ɛ1) dan motivasi kerja(Ɛ2) Tehadap Kinerja Karyawan (π)

Untuk Perhitungan Pengaruh Langsung adalah Koefisien Jalur Dikuadratkan Kemudian dikalikan 100%.
Pada variable (Ɛ1) pengaruh langsungnya adalah (0.5113)2 x 100% = 26,14%
Pada Variabel (Ɛ2) Pengaruh Langsungnya adalah (0,3189)2 x 100% = 10,17%

Sedangkan Untuk Perhitungan Pengaruh tidak langsung adalah koefisien jalur (Ɛ1) X korelasi (Ɛ1) (Ɛ2) X koefisien Jalur (Ɛ2) Kemudian dikalikan 100%. Sehingga dapat dihitung (0,5113 X 0,5836 X 0,3189) X 100% = 9,51%

Secara Bersama – sama kompetensi dan motivasi kerja mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 55,33% dan sisanya sebesar 44,67%dijelaskan oleh factor – factor lain yang tidak di teliti.

4.4.2 Pengajuan Hipotesis

Setelah diuraikan model pengukuran masing – masing variable laten serta persamaan structural antar variable laten. Selanjutnya dilakukan uji signifikansi pengaruh masing – masing variable laten eksogenus (variable bebas). Variabel laten endogenus (Variabel tidak bebas). Semua nilai yang diperlukan dalam prosedur pengujian sudah dijabarkan pada gambar 4.4 dan 4.25

Hubungan Antara Kompetensi dengan Motivasi Kerja

Kompetensi dihipotesiskan memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja pada karyawan PT Bank Sinarmas KC Cirebon. Untuk membuktikan Kebenaran hipotesis tersebut dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Kompetensi dengan motivasi kerja pada karyawan PT Bank Sinarmas KC Cirebon.

Ha : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan motivasi kerja pada

karyawan PT Bank Sinarmas KC Cirebon.

Hasil Pengujian Menyimpulkan Bahwa antara Kompetensi dengan motivasi kerja pada Karyawan PT Bank Sinarmas KC Cirebon terdapat Hubrungan yang signifikan. Hal ini tercermin dari nilai t-hitung (12,1648) yang lebih besar dari t-kritis (1,96). Untuk Pengujian perindikator terlihat pada lampiran 4 (Hasil Pengolahan SEM) seperti contoh X2 (Penetapan rencana karyawan) dan X8 (Adanya jaminan karir dari perusahaan) memiliki skor sebesar 0,4380 yang artinya kedua indicator tersebut memiliki hubungan yang cukup erat dimana masing – masing indicator tesebut saling mendukung.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi dihipotesiskan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT PT Bank Sinarmas KC Cirebon, Untuk membuktikan Hipotesis Statistik Sebagai Berikut.

Ho : Kompetensi tidak memiliki Pengaruh yang signifikan Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas KC Cirebon

Ha : Kompetensi Memiliki Pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas KC Cirebon

Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Bank Sinarmas KC Cirebon adalah 26,14% yang berarti sebesar 26,14% perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensinya. Untuk pengujian perindikator terlihat pada lampiran 4 (Hasil pengolaha SEM) seperti contoh X9 (Pelayanan Internal dan eksternal karyawan) terhadap Y8 (Keseringa dalam Penyelesaian Pekerjaan) memiliki skor Sebesar 0,6426 yang artinya Kompetensi dengan indikator pelayanan internal dan eksternal karyawan memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan dengan indikator keseringan dalam penyelesaian pekerjaan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dihipotesiskan memilki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sinarmas KC Cirebon. Untuk membuktikan Hipotesis tersebut dilakukan pengujian denga hipotesis statistic sebagai berikut.

Ho : Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas KC Cirebon

Ha : Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas KC Cirebon

Besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sinarmas KC Cirebon adalah 10,16% yang berarti sebesar 10,16%. Perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerjanya. Untuk Pengujian perindikator terlihat pada lampiran 4 (Hasil Pengolahan SEM) seperti contoh X40 (Keyakinan dalam penilaian kinerja). Terhadap Y1 (Kesesuaian jumlah pekerjaan yang diselesaikan dengan waktu yang ada) memiliki skor sebesar 0.5484 yang artinya motivasi kerja dengan indikator keyakinan dalam penilaian kinerja memiliki pengaruh yang cukup erat terhadap kinerja karyawan dengan indikator kesesuaian jumlah pekerjaan yang diselesaikan dengan waktu yang ada.

Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Secara Bersama – Sama Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi dan motivasi dihipotesiskan secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sinarmas KC Cirebon, Untuk membuktikan Hipotesis tersebut dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

Ho : Kompetensi Dan Motivasi Secara Bersama – sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas KC Cirebon

Ha : Kompetensi Dan Motivasi Secara Bersama – Sama Memiliki Pengaruh Yang Signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas KC Cirebon

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan analisi kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Bank Sinarmas Cirebon secara deskriptif dan verifikatif (pengujian hipotesis) yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan yang meliputi kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial pada karyawan PT Bank Sinarmas Cirebon rata-rata termasuk tinggi kompetensi intelektual lebih tinggi dibandingkan dengan kompetensi emosional, dan kompetensi sosial, hal ini berarti karyawan Bank Sinarmas Cirebon memiliki semangat kerja, pengetahuan, kepedulian, pemahaman permasalahan yang tinggi dibandingkan kemampuan karyawan dalam memahami lingkungan secara objektif, pengendalian emosional dan membangun jaringan kerja sama dan mempengaruhi rekan kerja atau bawahan. Motivasi kerja karyawan termasuk dalam kategori cukup, dimana tingkat motivasi *relatedness needs* yang menekankan pentingnya hubungan antar individu *(interpersonal relationship)* dan bermasyarakat *(social relationship)* lebih rendah dibandingkan dengan *existence needs* yang merupakan kebutuhan dasar manusia untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya. Kinerja karyawan Bank Sinarmas Cirebon termasuk dalam kategori tinggi. Keyakinan positif di dalam bekerja memiliki skor yang lebih tinggi dibandingkan integritas dalam bekerja, hal ini berarti karyawan Bank Sinarmas Cirebon memiliki keyakinan yang penuh untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal.
2. Terdapat Hubungan yang kuat antara kompetensi dan motivasi kerja, artinya semakin baik dan positif sikap kinerja akan cenderung diikuti dengan peningkatan kemampuan atau kompetensi.
3. Kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti Kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berperan untuk meningkatkan proses pembentukan kinerja pegawai, dan berdampak positif terhadap kinerja pegawai Bank Sinarmas Cirebon.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka ada beberapa saran yang disampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan perbandingan dan memperkuat teori korelasional dan pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti, perlu dilakukan penelitian atau pengkajian ulang pada Bank lain yang memiliki karakteristik usaha, karyawan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang berbeda.
2. Perlu dikaji lebih mendalam variabel-variabel lain yang

dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disusun suatu model alternatif untuk pemecahan masalah seperti perilaku karyawan, motivasi kerja pegawai, gaya kepemimpinan, kinerja perusahaan dan hal yang berkaitan dengan peningkatan kinerja Bank Sinarmas Cirebon

3. Hasil penelitian ini manunjukan bahwa ada pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka hasil ini merupakan perluasan dari penelitian-penelitian sebelumnyadan memberikan bukti awal mengenai model konsekuensi-konsekuensi dari kinerja. Disarankan untuk penelitian mendatang lebih memperluas lagi variabel lain yang lebih lengkap, misalnya variabel kepuasan kerja, kebijakan kompensasi, sistem perencanaan dan pengembangan karir dan faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Alma, Buchari.2007. *Kewirausahaan.* Bandung: ALFABETA.

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

Andriani Suryanita. *Analisis Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Dan Kompetensi Pengetahuan Terhadap Kapabilitas Untuk Meningkatkan Kinerja Pemasaran (Studi Empirik pada Industri Pakaian Jadi di Kota Semarang)*. 2006.

Azwar, Saifuddin. 2007.*Sikap Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Benardin, H. John and Joyce E. A. Russell, 1998. *Human Resources Management*: An Expriential Approach. McGraw-Hill. Series in Management. New York.

Budi, W. Soetjipto. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif (Bagian I). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Editor A. Usmara. Penerbit Amara Books. P.25-38.

Bolon, Douglas S. 1997. Organizational Citizenship Behavior Among Hospital Employees: A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal Of Organizational Behavior*. Vol.32 no.15 p.220-235.

Davis, Keith and John W. Newstrom. 1997. *Human Behavior at Work Organizational Behavior. McGraw-Hill.* Series In Management. New Delhi.

Faustino Cardoso Gomes. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.

Haris, Michael. 2000. Human Resource Management. USA: The Dryden Press.

Hasmi Ardi Fauzi. *Analisis Pengaruh Sikap Kewirausahaan, Orientasi Pasar, Dan Pembelajaran Organisional Terhadap Kinerja Bisnis*. 2011.

Hudaniah, Tri. Dayakisni. 2003. *Psikologi Sosial*. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang.

Iman Sugeng. 2002. Mengukur dan Mengelola Intelektual Capital. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Editor A. Usmara. Penerbit Amara Books. p.199-213.

Kartib Bayu & Eri Mustari. *Pengaruh Sikap Kewirausahaan dan Kompetensi Petani terhadap Penerapan Teknologi Padi Organik Serta Implikasinya Pada Pemanfaatan Potensi Lokal (Kasus Pada Petani P3A Mitra Cai Mekarsari Kecamatan Jatitujuah Majahlengka Jawa Barat)*. 2012.

Kreitner, Robert&*Kinicki, Angelo. 2005. perilakuorganisasi. buku 2 edisi 5.Terjemahanerlysuandylarson, linda lee. Jakarta : SalembaEmpat.*

Lindrayanti. *Sikap Kewirausahaan Dalam Hubungannya Dengan Keberhasilan Usaha Pedagang Buah Di Pasar Guntur Garut*. Bandung. 2003.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L., & John H. Jackson. 2004. *Human Resources Management.* International Student Edition. South Western, Adivision of Thomson Learning In Singapore.

Meredith, Geoffrey .G..at al. 1995.*Kewirausahaan teoridanpraktek*. Jakarta:
PustakaBinamanPressindo.

Meredith, Geoffrey. G. 2004. *The Practice of Entrepreneurship.* Genewa: Internasional labor Organization.

Muliastuti Anggrahini. *Pengaruh Jiwa Kewirausahaan Dan Peran Pemerintah Terhadap Keberhasilan Usaha (Survey Usaha bakso di kota Malang)*. 2011.

Muzakar Isa. *Analisis Kompetensi Kewirausahaan, Orientasi Kewirausahaan terhadap Kinerja Industri Mebel di Klaten*. 2011.

Narimawati, Umi. 2010. *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Agung Media.
Nazir.Moh. 2003. *MetodePenelitian.* Bandung: TARSITO.
Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey. Pearson International Edition.

Ropke, J. 2004. On Creating Entrepreneurial Energy in the Ekonomi Rakyat the case of Indonesia Cooperatives (ISEI, Bandung) *Jurnal Ekonomi Kewirausahaan*. Volume III No. 2. bulan Juli 2004 : 43 – 61.

Ropke, J. 1995. *Kewirausahaan Koperasi*. Terjemahan Yuyun Wirasasmita. Jatinagor-Sumedang : Ikopin.

Rye, David E. 1995. *The Vest Pocket Entrepreneur*.Alihbahasa: Hadyana
Soegoto, Eddy. S. 2009. *Entrepreneurship : Menjadi Pebisnis Ulung*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. Kompas Gramedia.

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

Sugiyono. 2005. *StatistikuntukPenelitian.* Bandung: CV Alfabeta.
Sugiyono. 2006. *MetodePenelitianBisnis.* Bandung: ALFABETA.

Sugiyono.2007. *Metodelogi PenelitianAdministrasi*.Bandung :Alfabeta

Suryana, 2006.*Kiatdan Proses MenujuSukses*EdisiRevisi, Jakarta; SalembaEmpat.

Topping, Keith, William Brenner, and Elizabeth A. Holmes. 2000. Social Competence. The Social Contruction of The Concept, *The Handooks of Emotional Intelligence: Theory, Development, Assesment, and Assesment, and Application at Home, School and in the Workplace*.Reuver Bar-On and James D.A. Parker Editors. Jossey-Bass A Wiley Company. P.28-39.

Umar, Husein. 2004. *MetodologiPenelitian*. Jakarta :.RajaGrafindo.

Winardi 2004, *ManajemenPerilakuOrganisasi*Edisi Ke-2.Jakarta :salembaempat

Yayan Ruhimat.*Pengaruh Kompetensi Wirausaha dan Orientasi Pasar Terhadap Kinerja Bisnis Sentra UKM Sepatu Cibaduyut*.2013.

Zimmerer, Thomas. W.2002. *PengantarKewirausahaandanManajemenBisnis Kecil*.Jakarta : PT Prenhallindo.