

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah suatu tempat dimana semua proses aktifitas ekonomi dilakukan. Sekarang ini, banyak sekali persaingan–persaingan antar perusahaan yang terjadi dalam kehidupan perbisnisan maupun pengorganisasian. Dimana manusia adalah pemeran utama dalam kegiatan tersebut. Manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan, sehingga perusahaan membutuhkan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja dalam suatu perusahaan dan sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Meskipun perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap yang dapat menunjang produktivitasnya, akan tetapi apabila kualitas sumber daya manusia yang tidak begitu memadai, maka tujuan perusahaan tidak akan terwujud. Maka dari itu, pengelolaan atau pemanfaatan sumber daya manusia harus dilakukan secara akurat demi mewujudkan tujuan – tujuan yang telah ditetapkan, sehingga perusahaan tetap hidup dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Pada dasarnya hal yang paling utama dalam sumber daya manusia adalah kompetensi, karena berkaitan dengan kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Pengaruh kompetensi dalam seseorang dapat terlihat dari hasil kinerjanya, sehingga hal ini menunjukkan bahwa kompetensi,

pengetahuan, dan keterampilan cenderung lebih nyata dan mutlak ada sebagai karakteristik yang dimiliki karyawan. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan, maka mereka akan bekerja lebih baik sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Sehingga karyawan mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat dan memberikan hasil yang terbaik untuk kesuksesan perusahaan.

Melalui perencanaan sumber daya manusia, produktivitas kerja dari karyawan yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian motivasi. Motivasi merupakan daya dorong yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan memiliki dorongan untuk bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerjanya.

Seiring dengan adanya kompetensi dan motivasi, maka kinerja karyawan akan lebih maksimal. Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan atau instansi-instansi untuk mengetahui kemampuan, keterampilan dan kualitas kerja karyawannya. Kinerja merupakan suatu hasil kerja atau kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan kepadanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang unggul, begitu pula dengan PT *Word Innovative Telecommunication* yang merupakan perusahaan bisnis pelayanan barang dan jasa. Perusahaan ini beroperasi

mendistributorkan *handphone* yang bermerek OPPO sekaligus merupakan service resmi dari OPPO yang melayani masalah atau kendala kastamer dalam pemakaian *handphone* OPPO. Perusahaan ini begitu eksis dengan melihat peluncuran-peluncuran terbarunya yang begitu diminati sehingga mampu bersanding dengan *brand-brand* di kelasnya. Melihat dari kemajuan eksistensinya, dalam memenuhi semua itu seorang karyawan yang diberikan tanggung jawab atas tugasnya diharapkan mampu memberikan *performance* terbaiknya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik mengambil judul dalam penelitian ini yaitu : **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. World Innovative Telecommunication Kota Palopo”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo ?
3. Apakah kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo.
3. Mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian diharapkan dapat meningkatkan pemahaman bagi perusahaan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan mengenai kompetensi berhubungan dengan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi calon peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian mengenai kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
 - c. Sebagai salah satu syarat lulus sarjana pada Universitas Muhammadiyah Palopo dengan gelar Sarjana Manajemen.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan kepada mahasiswa–mahasiswi Universitas Muhammadiyah Palopo atau kepada siapa saja yang membacanya.

1.5. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini yaitu di kantor PT *World Innovative Telecommunication* yang terletak di Jl. Kelapa No. 20 Kota Palopo. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada informan mengenai informasi tentang kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini yaitu pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo sehingga dapat mewujudkan kinerja karyawan yang lebih maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yaitu sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini memuat mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup/batasan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memaparkan mengenai tinjauan pustaka yang digunakan dalam penelitian yaitu konsep-konsep teoritis yang berasal dari berbagai literatur.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, lokasi penelitian, sumber data, metode analisis data, dan definisi operasional.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini mendeskripsikan mengenai hasil dari penelitian dan analisis data, yang akan menjadi dasar dalam penarikan kesimpulan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini terkait kesimpulan dan saran dari penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kompetensi

A. Pengertian Kompetensi

Istilah kompetensi dalam bahasa Inggris disebut “*competencies, competence* dan *competent*” dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai, Palan (2008:5). Kompetensi sebagai keahlian seseorang akan menghasilkan tingkat yang memuaskan di tempat kerja, dengan merujuk pada perluasan wawasan dan keterampilan yang dimiliki atau yang dibutuhkan oleh setiap individunya, yang membuat mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2004:179) bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang perlu dimiliki seseorang sehingga memiliki kemampuan lebih dan akan membuatnya berbeda dengan seseorang yang memiliki kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Kompetensi sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, Wibowo (2016:271).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah keterampilan atau kemampuan, keahlian ataupun pengetahuan seseorang dalam

menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab, yang sejalan dengan aturan kerja yang berlaku di suatu perusahaan.

B. Dimensi Kompetensi

Menurut Moeheriono (2012:16) ada 5 dasar dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, terutama untuk seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a) *Task skill* yaitu kemampuan dalam melakukan tugas-tugas biasa sesuai dengan standar di tempat kerja.
- b) *Task management skill* yaitu kemampuan dalam mengatur berbagai tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.
- c) *Contingency management skill* yaitu kemampuan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
- d) *Job role environment skills* yaitu kemampuan dalam bekerjasama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
- e) *Transfer skill* yaitu kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru.

C. Indikator Kompetensi

Moeheriono (2014:14) berpendapat bahwa setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar yang terdiri atas :

- a) Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu.
- b) Motif (*motive*), adalah adanya keinginan seorang individu yang menjadi penggerak dalam melakukannya.
- c) Bawaan (*Self-concept*) adalah sifat atau tabiat dari seseorang.

- d) Pengetahuan (*knowledge*), adalah segala sesuatu yang diketahui yang berkenaan dengan hal tertentu atau pada area tertentu.
- e) Keterampilan (*Skill*), adalah keahlian dalam menyelesaikan tanggung jawab atau tugas tertentu.

D. Manfaat Kompetensi

Mengacu pada pendapat Rylatt dan Lohan (1995:120) kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada karyawan dan organisasi sebagai berikut:

1. Karyawan
 - a. Keseluruhan kemampuan yang sebelumnya dapat terlihat setelah pengembangan karier.
 - b. Mendapatkan kesempatan dalam pendidikan dan pelatihan melalui sertifikasi yang ada.
 - c. Kesesuaian dalam menempatkan kompetensi dari sarana pengembangan karier.
 - d. Dengan adanya kompetensi dan manfaatnya, akan menjadikan nilai plus dalam pertumbuhan dan pembelajarannya.
 - e. Jenjang karier lebih jelas, seseorang dapat melihat kompetensi mereka yang dulu dengan sekarang yang mungkin berbeda hanya 10% dari apa yang dimilikinya.
 - f. Kompetensi jadi lebih jelas dan terarah.
2. Organisasi / Perusahaan
 - a. Pemilihan karyawan lebih akurat.
 - b. Efektifitas rekrutment menjadi meningkat karna penyesuaian kompetensi pelamar dengan pekerjaan sesuai dengan yang di butuhkan.

- c. Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.
- d. saluran untuk pendidikan dan pengembangan dari segi biaya yang mendasar pada kebutuhan industri lebih efektif ketimbang identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal yang mendasar atas kompetensi yang diketahui.
- e. Dalam pengambilan keputusan sudah lebih percaya diri.
- 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.

2.1.2. Motivasi

A. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata “Motif” yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan, Sardiman (2006:73). Motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, Sardiman (2012:75). Sedangkan menurut Winardi (2007:1) Motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti “menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan–kegiatan tertentu.

Motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa

berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya, Sopiah (2008:169). Menurut Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya dukung seseorang dalam berupayah menggapai suatu keinginan dan kebutuhannya. Motivasi menjadi masalah yang sangat penting dalam suatu aktivitas karena menyangkut usaha orang yang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan memiliki banyak energi untuk bergerak dalam berbagai hal.

Menurut Rivai (2004:261) berikut beberapa tindakan yang bisa memacu semangat karyawan :

1. Hubungan sosial
2. Saling support
3. Perancangan tujuan terbaru
4. Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang menyeluruh pada tindakan bukan pada pribadi.
5. Informasi yang menggunakan teknik penguatan.

B. Jenis - Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:149-150) : “Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif”.

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena

umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

C. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2005:97) Motivasi mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Memacu energi serta spirit kerja
2. Menaikkan mental dan kebanggaan kerja
3. Meninggikan produktivitas kerja karyawan
4. Menjaga loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Menumbuhkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan kondisi serta hubungan kerja yang baik
8. Memajukan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas–tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat–alat dan bahan baku.

D. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2014:116) faktor-faktor motivasi terdiri dari :

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a. Kemauan akan hidup : kemauan akan hidup mencakup kebutuhan, seperti mendapatkan kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki: Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong orang untuk mau melakukan pekerjaan.
 - c. Keinginan agar memperoleh penghargaan: Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.
 - d. Keinginan memperoleh pengakuan: Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi, antara lain: penghargaan terhadap prestasi dan adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
 - e. Keinginan untuk berkuasa: Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.
2. Faktor Ekstern
- a. Kondisi lingkungan kerja: Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
 - b. Kompensasi yang memadai: Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
 - c. Supervisi yang baik: Fungsi supervisi dalam suatu perusahaan adalah memberikan pengarahan, membimbing karyawan, agar karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
 - d. Adanya jaminan pekerjaan: Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika yang

bersangkutan merasa ada jaminan kerja yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

- e. Status dan tanggung jawab: Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.
- f. Peraturan yang fleksibel: Suatu perusahaan sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

E. Indikator Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, Siagian (2008:138). Dari definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator-indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.
- b. Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

- c. Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinnya mengabulkan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
- d. Keahlian yaitu kemahiran dalam suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan). Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
- e. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.
- f. Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.
- g. Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

2.1.3. Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok yang berada dalam satu organisasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, Moehariono (2012:96). Kemudian menurut Adawiyah (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atau kelompok karyawan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang diselesaikan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam satu periode tertentu. Selanjutnya, menurut Mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Seiring dengan itu, Wibowo (2007:7) juga mengemukakan bahwa Kinerja merupakan tindakan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja mengenai apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sedangkan menurut Sulistiyani (2003:223) Kinerja seseorang merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari implementasi kerja yang dicapai seseorang atau kelompok sesuai sikap dan perilakunya dalam rangka mencapai tujuan di dalam suatu organisasi.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Srimulyo (2010:434) terdapat tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja, ialah sebagai berikut :

1. Variabel Individu

Variabel individu terdiri dari :

- a. Keahlian serta kemampuan intelektual dan fisik.
- b. Motif kerangka, seperti : keluarga, hubungan sosial, penghasilan.
- c. Demografis, seperti : riwayat hidup.

2. Variabel organisasional, terdiri dari :

- a. Sumber daya
- b. Koordinator
- c. Kompensasi
- d. Struktural
- e. *Job Design*

3. Variabel psikologis, terdiri dari :

- a. Tanggapan
- b. Perilaku
- c. Sifat
- d. Berlatih
- e. Semangat

C. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja karyawan dapat diketahui, Umam (2010:190).

Berdasarkan Rivai (2009:563) perspektif penilaian kinerja dikelompokkan menjadi :

- a. Keahlian mekanisme, ialah keterampilan menerapkan metode, teknik, pengetahuan, serta peralatan yang dikenakan dalam melakukan tanggung jawab, pengembangan serta pengalaman yang diperolehnya.
- b. Keahlian konseptual, ialah kemampuan dalam mengetahui kompleksitas perusahaan, orientasi lingkungan kedalam bagian operasional perusahaan secara komprehensif, yang pada dasarnya agar setiap karyawan mengetahui kegiatan, peran serta kewajibannya selaku seorang karyawan.
- c. Kemampuan Hubungan interpersonal, yaitu keterampilan dalam bekerja sama dengan orang lain, mensupport karyawan, melaksanakan kesepakatan, dan sebagainya.

D. Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi, Umam (2010:101). Secara mendetail, manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Pembetulan penampilan
- c. Peningkatan bimbingan dan pengembangan
- d. Pengambilan ketentuan atas masalah penempatan promosi, pemindahan/perolongan, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- e. Membantu dalam penelitian karyawan
- f. Mendukung pemeriksaan atas ketidak sesuaian struktur karyawan.

E. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Judul, Penulis dan Tahun	Variabel dan Metode Analisis Data	Hasil
1.	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah	Kompetensi dan Kinerja karyawan. (Regresi sederhana)	Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat. Artinya kompetensi karyawan menstimulir optimasi pembentukan

	Jawa Barat). Marliana Budhiningtias Winarti (2011)		kinerja karyawan dalam bekerja di PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat.
2.	Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada pemerintah daerah kabupaten pidie jaya. Safwan, Nadirsyah & Abdullah (2014)	Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja. (Regresi linear berganda)	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3. Kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan PT. PLN (Persero) Area Lenteng Agung. Robiatul Adawiyah (2016)	Kepuasan kerja, Stres kerja, Kompetensi, dan Kinerja. (Regresi linear berganda)	1. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan PT. PLN (Persero) Area LentengAgung. 2. Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan PT. PLN (Persero) Area LentengAgung. 3. Kompetensi pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan PT. PLN (Persero) Area LentengAgung.

			4. Kepuasan kerja, stres kerja dan kompetensi pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan PT PLN (Persero) Area Lenteng Agung.
4.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samudra Bahari Utama. Hendri dan Setiawan (2017)	Motivasi, Kompensasi dan Kinerja. (Regresi linear berganda)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara parsial motivasi kerja memberikan pengaruh lebih dominan dari pada kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
5.	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Plasa Multi Krindo Manado. Japendi Wijayanto (2017)	Pelatihan, Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja. (Analisis regresi linear berganda)	Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, kompetensi, dan motivasi baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pimpinan PT plasa multi krindo manado sebaiknya mempertahankan dan mengembangkan pelatihan yang telah dilaksanakan setiap tahunnya dan juga memperhatikan kompetensi karyawan dalam perekrutan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugasnya.

6.	<p>Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SAMSAT Polewali Mandar.</p> <p>Hafid (2018)</p>	<p>Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Kinerja. (Regresi linear berganda)</p>	<p>1. Secara serempak variabel kompetensi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada SAMSAT Polewali Mandar.</p> <p>2. Secara parsial variabel kompetensi, kepemimpinan dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar.</p> <p>3. Variabel kompetensi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar.</p>
7.	<p>Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pasuruan).</p> <p>Yuda Alfian, Mocham-mad Al Musadieg dan M. Cahyo Widyo Sulisty (2018)</p>	<p>Kepribadian, Kompetensi, dan Kinerja karyawan (Regresi linear berganda)</p>	<p>1. Secara parsial variabel kepribadian karyawan dan variabel kompetensi karyawan masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2..Secara simultan variabel kepribadian karyawan dan kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

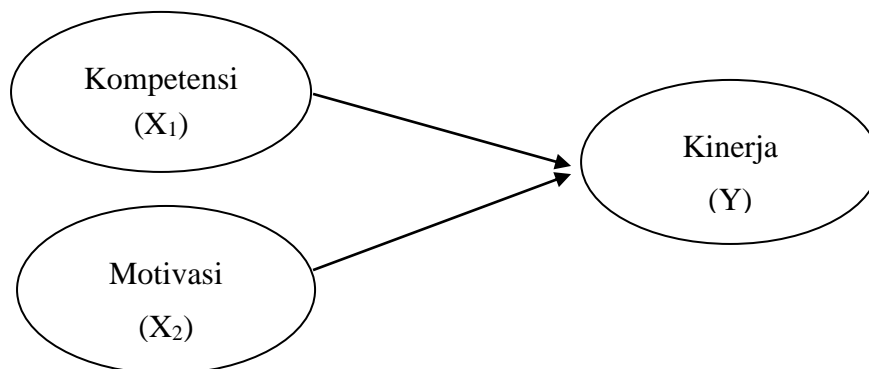
8.	<p>Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Mutiarah Teweh Kabupaten Barito Utara. Erwansyah & Sulastini (2018)</p>	<p>Kompetensi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja. (Regresi linear berganda)</p>	<p>1. Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.</p>
9.	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja : Studi Pada Prudential Life Assurance di Makassar. M. ikhsan, Andi Reni, Wardhani Hakim (2019)</p>	<p>Motivasi kerja, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja. (Structural Equation Model (SEM))</p>	<p>Hasil penelitian ini didapatkan :</p> <p>1. Motivasi kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja namun memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja agen, 2. Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja agen, 3. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja agen, 4. Kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja agen, 5. Motivasi, kompetensi, dan</p>

			kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja agen melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
10.	Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka. Natalia Susanto (2019)	Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja dan Kinerja. Dilakukan melalui penyebaran angket dengan menggunakan lima poin skala likert sebagai alat ukur. (Regresi linear berganda)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hubungan antara variabel kompetensi dan motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan dapat dilihat gambar dibawah ini :

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



2.4. Hipotesis

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2007:137) Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang keberadaanya masih lemah atau belum tentu keberadaanya sehingga harus di uji secara empiris. Dalam hal ini hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berikut hipotesis yang dikemukakan penulis adalah sebagai berikut :

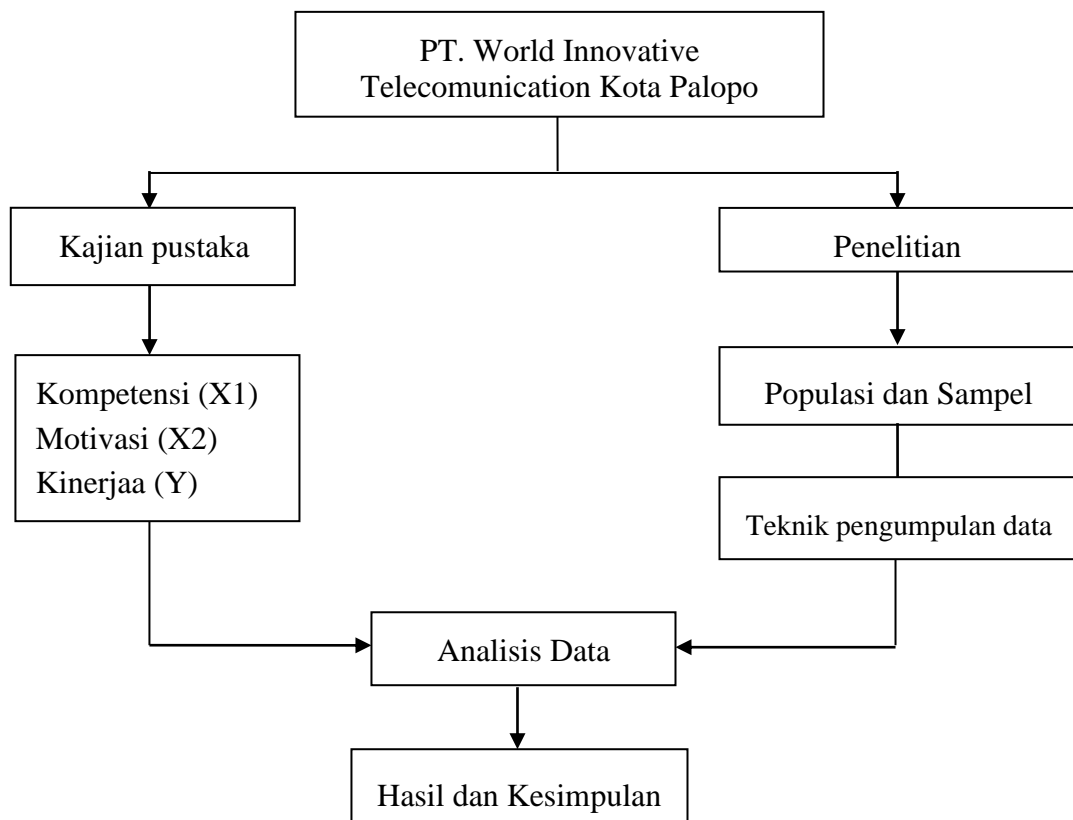
1. Diduga bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo ?
2. Diduga bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo ?
3. Diduga bahwa Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo ?

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian merupakan kegiatan untuk memperoleh data/informasi yang dapat digunakan untuk mengetahui sesuatu, memecahkan persoalan atau untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka.

Gambar 3.1. Desain Penelitian



3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada kantor PT. *Word Innovative Telecommunication* kota Palopo. Tempat lokasi penelitian ini terletak di Jl. Kelapa No 20 Kota Palopo.

3.3. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat di hitung, yang diperoleh dari kusioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- b. Data kualitatif adalah data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan PT. *Word Innovative Telecommunication* Kota Palopo serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu, data primer dan data sekunder

a. Data Primer

Data Primer, adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, yakni subjek penelitian atau informan yang berkenaan dengan variabel

yang diteliti atau data yang diperoleh dari responden secara langsung (Arikunto, 2010:22).

b. Data Sekunder

Data sekunder, adalah data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang menunjang data primer. Dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis serta dari studi pustaka. Dapat dikatakan data sekunder ini bisa berasal dari dokumen-dokumen grafis seperti tabel, catatan, SMS, foto dan lain-lain (Arikunto, 2010:22).

3.4. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2011:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. *Word Innovative Telecommunication* Kota Palopo yang berjumlah 63 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2011:81). Teknik pengambilan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang dimana semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. *Word Innovative Telecommunication* Kota Palopo yang berjumlah 63 orang.

3.5. Metode dan Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Penelitian lapangan

Penelitian lapangan terdiri dari :

a. Koesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan dengan jumlah pilihan jawaban yang ditetapkan oleh peneliti. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penilaian angka 1,2,3,4,5

Table 3.1 Pilihan Jawaban Koesioner

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu /Netral (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

b. Wawancara

Metode pengumpulan data ini adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan melalui percakapan langsung dengan responden serta dengan pihak-pihak lain yang terkait dengan objek.

2. Penelitian Keperpustakaan

Metode penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka, literatur dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti, Sugiyono (2015:202). Dengan demikian data yang valid adalah data "yang tidak berbeda" antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan dalam suatu koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu program statistik dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan valid.
2. Jika nilai r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tidak valid
3. r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas diukur dengan *cronbach alpha*. Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,6. Ghozali (2011:47-48). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

3.7. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memperkirakan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Sugiyono (2013:253) Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Kompetensi

X₂ = Motivasi

e = Variabel error, yaitu faktor lain yang mempengaruhi Y

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji T ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara terpisah berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan ketentuan : jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka dapat dikatakan signifikan yaitu terdapat pengaruh antara variabel independen yang diteliti dengan variabel

dependen, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka dapat dikatakan tidak signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pada penelitian ini, Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%). Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA pada kolom sig. Contohnya, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama.

3.8. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kompetensi (X_1) ialah kemampuan yang mendasar yang dimiliki seorang karyawan pada PT *World Innovative Telecommunication* yang berkaitan dengan karakteristik karyawan, keterampilan dan pengetahuan yang mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerjanya. Indikator penelitian ini merujuk pada pendapat Spencer and Spencer (1993:9), yaitu terdiri dari : motif, watak, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Pengukuran dengan kuesioner skala likert 1,2,3,4,5.
- b. Motivasi (X_2) adalah dorongan semangat kepada karyawan PT *World Innovative Telecommunication* untuk bekerja lebih maksimal guna mencapai tujuan perusahaan. Indikator motivasi pada penelitian ini merujuk pada

pendapat Sondang P. Siagian (2008:138), yaitu terdiri dari : daya pendorong, kemauan, kerelaan, keahlian, kewajiban, dan tanggung jawab. Pengukuran dengan kuesioner skala likert 1,2,3,4,5.

- c. Kinerja (Y) adalah hasil dari semua aktivitas kerja yang dilakukan karyawan PT *World Innovative Telecommunication* dalam mencapai tujuan perusahaan. Indikator dari penelitian ini merujuk pada pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) yang terdiri dari : kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Pengukuran dengan kuesioner skala likert 1,2,3,4,5.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat PT. World Innovative Telecommunication

PT. *World Innovative Telecommunication* merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia layanan elektronik dan teknologi global yang telah berpengaruh di lebih dari 20 negara, termasuk Amerika Serikat, China, Australia dan masih banyak negara lainnya di Eropa, Asia Tenggara, Asia Selatan, Timur Tengah dan Afrika. Secara umum perusahaan ini bermula berdiri pada tahun 2004 sebagai produsen elektronik. Sebelumnya perusahaan ini memproduksi peralatan elektronik seperti MP3 player, LCD TV, portable media player, DVD, e Book dan Disc Player. Kemudian pada tahun 2008 barulah perusahaan ini terjun ke dunia smartphone dengan mengeluarkan produk OPPO SMARTPHONE.

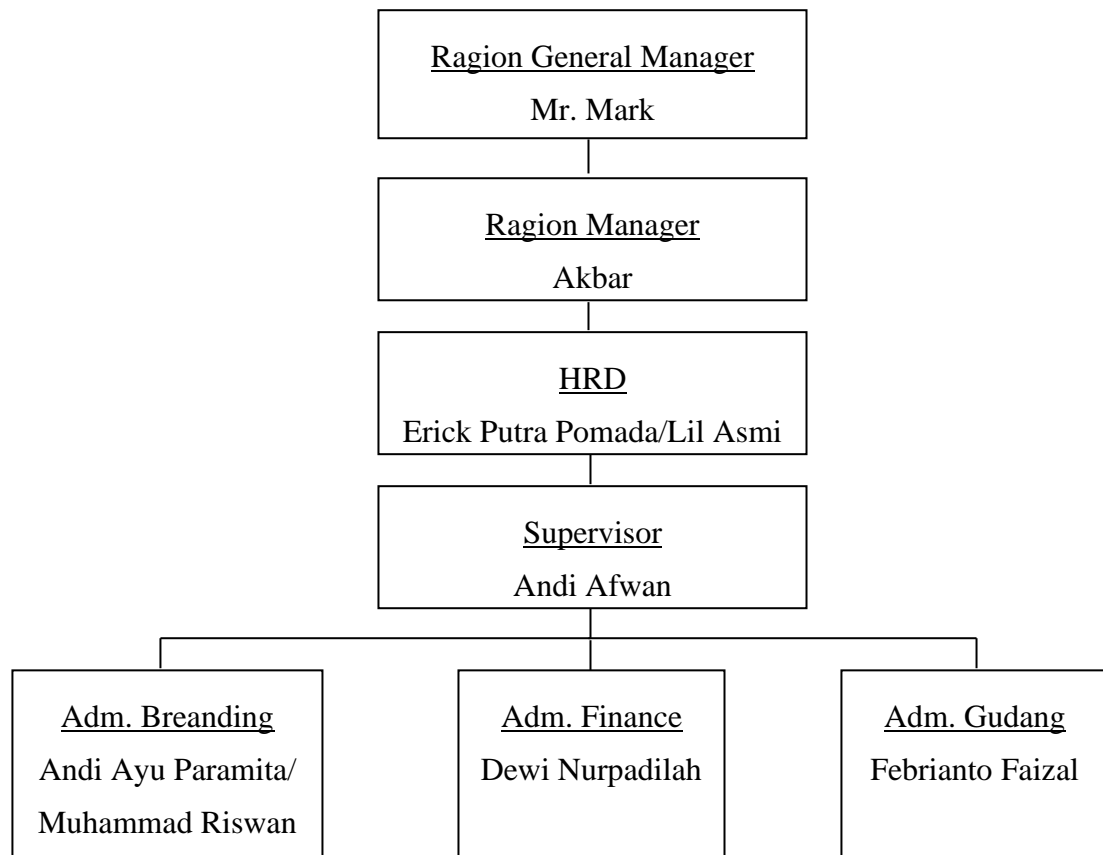
Pada bulan April 2013, untuk pertama kalinya OPPO memasuki pasar Indonesia secara resmi. Produk smartphone unggulan OPPO yaitu OPPO Find 5, OPPO Find Way, OPPO Reno 4, dll. Kemudian pada bulan Mei 2015 barulah PT. *World Innovative Telecommunication* membuka kantor cabang di Palopo tepatnya Jl. Kelapa No 20, 91921 Kota Palopo dan hingga saat ini tahun 2020 masih eksis dengan *future-future* terbarunya (www.opposmartphonecp.wordpress.com).

4.1.2. Visi Dan Misi Perusahaan

Visi dan Misi PT. *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo, yaitu :

- a. Visinya yaitu “Menjadi perusahaan yang semakin sehat dan berjangka panjang”.
- b. Misinya yaitu “Membuat hati yang luar biasa menikmati keindahan teknologi”.

4.1.3. Struktur PT. *World Innovative Telecommunication* Kantor Cabang Palopo



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan pembagian kuesioner dari data penelitian ini, diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	30	47,6%
Perempuan	33	53,4%
Total	63	100%

Sumber : data diolah tahun 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih kecil dibandingkan responden perempuan . responden laki-laki sebesar 47,6% sedangkan responden perempuan sebesar 53,4%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	44	69,8%
D3	2	3,2%
S1	16	25,4%
S3	1	1,6%
Total	63	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo adalah lulusan SMA/SMK dengan jumlah 44 orang sekitar 69,8%. Selanjutnya S1 sebanyak 16 orang, sekitar 25,4%. Diploma 3 sebesar 2 orang sekitar 3,2% dan S3 sebesar 1 orang atau sekitar 1,6%. Jadi dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yang ada di PT. *World Innovative Telecommunication* kota Palopo, berpendidikan SMA/SMK.

4.2.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil data kuesioner pada PT. *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo, nilai mean dan standar deviation pada masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	63	11	30	27.33	3.106
Motivasi	63	11	40	36.24	4.686
Kinerja	63	7	25	22.83	2.888
Valid (listwise)	N 63				

Sumber : data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil tabel diatas, diketahui sampel pengamat sebanyak 63 responden. Pada variabel kompetensi (X_1) nilai minimum responden sebanyak 11 dan maksimum sebanyak 30 dengan nilai rata-rata 27,33 dan standar deviation 3,106 dimana *mean* lebih besar dari standar deviation yang menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi dengan baik. Kemudian pada variabel Motivasi (X_2) nilai minimum sebesar 11 dan nilai maksimalnya sebesar 40 dengan nilai rata-rata 36,24 dan standar deviation 4,686 yang menunjukkan nilai rata-rata lebih besar

dari nilai standar deviation, artinya data terdistribusi dengan baik. Selanjutnya pada variabel Kinerja (Y) dimana nilai minimumnya sebanyak 7 dan maksimumnya sebanyak 25 dengan nilai rata-rata sebesar 22,83 dan nilai standar deviation 2,888 yang berarti nilai mean lebih besar dari standar deviation, menunjukkan bahwa data terdistribusi dengan baik.

4.2.3. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Hal ini diketahui untuk membandingkan hasil R hitung dengan R tabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel (n-2)}$ berarti data tersebut valid.

Berikut hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4. Hasil Uji Validasi Kompetensi

NO.	Item kuesioner	R _{hitung}	R _{tabel (α 5%)}	Kesimpulan
Kompetensi (X₁)				
1	X ₁ .P ₁	0,792	0,2480	Valid
2	X ₁ .P ₂	0,815	0,2480	Valid
3	X ₁ .P ₃	0,807	0,2480	Valid
4	X ₁ .P ₄	0,760	0,2480	Valid
5	X ₁ .P ₅	0,768	0,2480	Valid
6	X ₁ .P ₆	0,839	0,2480	Valid

Sumber : data diolah tahun 2020

Dari table di atas dapat diketahui bahwa pernyataan pada variabel kompetensi (X₁) seluruhnya valid. Hal ini diketahui karena hasil R tabel lebih kecil dari pada R hitung.

Tabel 4.5. Hasil Uji Validasi Motivasi

NO.	Item kuesioner	R _{hitung}	R _{tabel} (α 5%)	Kesimpulan
Motivasi (X₂)				
1	X ₁ .P ₁	0,783	0,2480	Valid
2	X ₁ .P ₂	0,802	0,2480	Valid
3	X ₁ .P ₃	0,823	0,2480	Valid
4	X ₁ .P ₄	0,781	0,2480	Valid
5	X ₁ .P ₅	0,795	0,2480	Valid
6	X ₁ .P ₆	0,826	0,2480	Valid
7	X ₁ .P ₇	0,716	0,2480	Valid
8	X ₁ .P ₈	0,799	0,2480	Valid

Sumber : data diolah tahun 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada variabel motivasi kerja (X₂) seluruhnya valid. Hal ini diketahui karena Hasil R tabel dari seluruhnya lebih kecil dari pada R hitung.

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

NO.	Item kuesioner	R _{hitung}	R _{tabel} (α 5%)	Kesimpulan
Kinerja karyawan (Y)				
1	Y ₁ .P ₁	0,806	0,2480	Valid
2	Y ₁ .P ₂	0,851	0,2480	Valid
3	Y ₁ .P ₃	0,844	0,2480	Valid
4	Y ₁ .P ₄	0,822	0,2480	Valid
5	Y ₁ .P ₅	0,882	0,2480	Valid

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) seluruhnya valid karena hasil R tabel lebih kecil dari pada R hitung.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (Noor, 2011). Uji reliabilitas diukur dengan *cronbach alpha*. Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,6 Ghozali (2011:47-48). Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas dari variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan :

Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variable</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi	.881	6	0,60	<i>Reliable</i>
Motivasi	.910	8	0,60	<i>Reliable</i>
Kinerja	.894	5	0,60	<i>Reliable</i>

Sumber : data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa semua nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0.60. Sehingga ini menunjukkan bahwa alat ukur untuk seluruh variabel penelitian tersebut *reliable*.

4.2.4. Analisis Data

1. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil dari regresi linear berganda yang menggunakan SPSS 23 sebagai alat analisis dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.175	1.673		1.300	.198
	Kompetensi	.226	.113	.243	2.003	.050
	Motivasi	.400	.075	.649	5.358	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah tahun 2020

Dari hasil tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,175 + 0,226X_1 + 400X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Kompetensi

X₂ = Motivasi

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui hal-hal berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,175 menunjukkan bahwa nilai Y (Kinerja karyawan) adalah 2,175 artinya bahwa apabila semua variabel bebas yang meliputi kompetensi dan motivasi dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan mempunyai nilai sebesar 2,175.
- 2) Koefisien regresi dari variabel X₁ (kompetensi) adalah 0,226 menggambarkan bahwa variabel X₁ (kompetensi) mempengaruhi variabel Y (kinerja) sebesar 0,226. Sehingga setiap kenaikan satu satuan dari variabel X₁ (kompetensi), maka akan menaikkan variabel Y (kinerja) sebesar 0,226.

3) Koefisien regresi dari variabel X_2 (motivasi) adalah 0,400 , yang artinya bahwa variabel X_2 (motivasi) mempengaruhi variabel Y (kinerja) sebesar 0,400. Sehingga setiap kenaikan satu satuan dari variabel X_2 (motivasi), maka akan menaikkan variabel Y (kinerja) sebesar 0,400.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien Determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen (kompetensi dan motivasi) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dan hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel d bawah ini:

Tabel 4.9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.736	1.484
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi				

Sumber : data diolah tahun 2020

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa *R square* sebesar 0,745 yang artinya bahwa variabel independen (kompetensi dan motivasi) memberikan pengaruh sebesar 74,5% terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), dilihat dari interval koefisien menunjukkan tingkat hubungan yang tinggi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

3. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji T) dilakukan untuk mengetahui apakah setiap variabel *independent* secara parsial/individu mempunyai pengaruh yang signifikan antara

variable *dependent*. Untuk mengetahuinya maka dapat menggunakan perbandingan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} (2,001), yaitu apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Kemudian menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.175	1.673		1.300	.198
	Kompetensi	.226	.113	.243	2.003	.050
	Motivasi	.400	.075	.649	5.358	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah tahun 2020

Berdasarkan nilai uji t yang diperoleh, secara persial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

Pada variable kompetensi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,003, dimana nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,003 > 2,001$ yang artinya variable kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian angka probabilitas signifikan untuk variabel kompetensi sebesar 0,050 dimana $0,050 \leq 0,050$, maka kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_1 dalam penelitian ini, yaitu kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* dan dapat diterima.

Variabel motivasi kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 5,358 dan t_{tabel} sebesar

2,001 maka diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,358 > 2,001$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan dan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a diterima. Uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom signifikansi, F_{tabel} ditentukan dengan rumus:

$$df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = n - k = 63 - 3 = 60$$

jadi, nilai $F_{tabel} = 3,15$

Berikut hasil uji F yang dilakukan menggunakan program SPSS 23 sebagai berikut :

Tabel 4.11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	384.993	2	192.496	87.441	.000 ^b
	Residual	132.086	60	2.201		
	Total	517.079	62			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi						

Sumber : data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas, nilai F_{hitung} sebesar 87,441, sedangkan nilai F_{tabel} adalah 3,15. Kemudian nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa variable kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.2.5. Pembahasan

Hasil analisis data diatas menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo

Hasil dari regresi yang menggunakan SPSS 23 sebagai alat analisis dari penelitian ini menunjukkan nilai koefisien variabel kompetensi sebesar 0,226. Pada variable kompetensi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,003, dan nilai T_{tabel} sebesar 2,003, dimana nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$. Dan angka probabilitas signifikansi untuk variabel kompetensi sebesar 0,050 dimana $0,050 \leq 0,050$ maka kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin kompeten seseorang maka semakin baik kinerjanya dan begitu pun sebaliknya jika seseorang kurang kompeten maka kinerjanya pun kurang baik. Dengan demikian H_1 dalam penelitian ini, yaitu kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* dan dapat diterima.

Hasil tersebut sesuai dengan adanya penelitian terdahulu oleh Marlina Budhiningtias Winarti (2011) yang dimana hasilnya menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kompetensi karyawan menstimulir optimasi pembentukan kinerja karyawan dalam bekerja.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo

Hasil pada regresi penelitian ini menunjukkan nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,400. Pada variabel motivasi kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 5,358 dan t_{tabel} sebesar 2,001 maka diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada PT *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo, yang artinya bila motivasi karyawan meningkat maka kinerjanya pun akan maksimal sebaliknya bila motivasi menurun maka kinerja pun akan menurun. Dengan kata lain hipotesis kedua H_2 ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Japendi Wijayanto (2017) yang mengatakan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan di perkuat lagi oleh penelitian yang dilakukan Natalia Susanto (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo

Hasil analisis data menjelaskan bahwa variabel kompetensi dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo. Terbukti dari hasil pengujian hipotesis menggunakan program SPSS 23 dengan uji statistik F diperoleh, nilai F_{hitung} sebesar 87,441, sedangkan nilai F_{tabel} adalah 3,15 dimana nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yang berarti berpengaruh positif. Kemudian nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ yang artinya signifikan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nadirsyah dan Abdullah (2014) yang menyatakan kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dari hasil pengujian parsial (uji T) dimana nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,003 > 2,001$ dan angka probabilitas signifikansi untuk variabel kompetensi sebesar $0,050$ dimana $0,050 \leq 0,050$, maka secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Palopo.
2. Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dari hasil perolehan uji parsial (uji T) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,358 > 2,001$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT *World Innovative Telecommunication* Palopo.
3. Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai $F_{hitung} 87,441 > F_{tabel} 3,15$ dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000$ dimana $0,000 < 0,05$. Sehingga hal ini dikatakan kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT *World Innovative Telecommunication* Palopo.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis mengajukan beberapa saran terkait hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Diharapkan pada pihak manajemen agar memberikan metode-metode pelatihan yang lebih, untuk dapat mengupayakan atau memaksimalkan potensi dalam diri karyawannya untuk lebih berkembang, sehingga karyawan dapat mengeksplor kemampuannya sesuai dengan jabatan posisinya.
2. Penulis mengharapkan agar pimpinan selalu dan tetap memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan guna membangun dan meningkatkan semangat kinerja karyawan.
3. Penulis menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak lagi sumber ataupun referensi yang terkait dengan masalah ini dan lebih mempersiapkan segalanya agar hasil penelitiannya lebih baik dan lebih lengkap.

DAFTAR RUJUKAN

- Adawiyah, R. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan PT. PLN (Persero) Area Lenteng Agung). *Skripsi*. UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Alfian, Y., M. Al Musadieq., dan M. C. W. Sulistyono. 2018. Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 58(2), 75-83.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Rineka Cipta. Jakarta
- Elashmawi, F., dan P. R. Harris. 2001. *Manajemen Multi Budaya, Kecakapan Baru Demi Sukses Global (terjemahan)*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Erwansya, M, & Sulastini, H. 2018. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 7(1)
- Ghozali, Imam. 2011. *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hafid, H. 2018. Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *Jurnal manajemen, universitas pelita harapan*. 13(2), 286-310.
- Hamzah B.U. 2012. *Teori motivasi dan pengukurannya*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- _____ 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hendri dan Setiawan, R. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samudra Bahari Utama. *Agora* Vol. 5, No. 1 (potalgaruda.org)
- Ikhsan, M., Reni, A., dan Hakim, W. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Agen Melalui Kepuasan Kerja : Studi

Pada Prudential Life Assurance Di Makassar, *Hasanuddin Journal Of Applied Business And Entrepreneurship*, 2(1), 60-71.

Japendi., Wijayanto. 2017. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5, No. 2. Universitas Sam Ratulangi, Manado.

Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Penerbit: PT. Remaja Rosda karya, Bandung.

Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajawali Persada. Jakarta.

Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

_____ 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan ke-2. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Natalia, Susanto. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *Angora*, 7(1).

Noor, J. 2011. *Metodologi Penelitian*. Kencana. Jakarta.

Palan. R. 2008. *Competency Management : Teknik Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah Octa Melia Jalal. Penerbit, PPM, Jakarta.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/12585>

Purwanto dan Sulistyastuti. 2007. *Metode penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Gaya Media. Yogyakarta

Rachim. 2014. Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bober. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.

Rivai, Veithzal. 2009. *Islam Human Capital Dari Teori Ke Praktek Manajemen Sumber Daya Islam*. Grafindo Perkasa. Jakarta.

_____ 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. raja Grafindo Persada. Jakarta.

Robbins. S. P. 2008. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia

- Ruky. A. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketiga. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- _____ 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Cetakan Kedua. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Rylatt, Alastair Dan Lohan K. 1995. *Creating Training Miracles*, AIM, Australia.
- Safwan. N dan Abdullah S. 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. 1februari 2014
- Sardiman A. M. 2012. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali. Jakarta.
- _____ 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Siagian, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Siswanto, S. B. 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta. Sedarmayanti. 2004. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Penerbit C.V Andi Offset, Yogyakarta.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Srimulyo, E. 2010. *Penilaian kinerja dan imbalan: suatu alternatif keluar dari krisis*. PT. Raja Grafindo Pustaka. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Terbaru. Alfabeta. Bandung
- _____ 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Sulistiyani., Ambar, T., dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan pertama penerbit kencana. Jakarta. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/minds/article/viewFile/4633/4218>

- _____ 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Prenada Media Group. Jakarta.
- Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Cetakan pertama. Penerbit Pustaka Setia. Bandung.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winarti, Marliana Budhiningtias. 2011. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. *Jurnal Unikom*. Vol. 7 No 2.