

# **PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAKASSAR RAYA MOTOR CABANG PALOPO**

**Sulastri<sup>1</sup>Saharuddin<sup>2</sup>Jumawan Jasman<sup>3</sup>**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo**

**[sulastribrahim03@gmail.com](mailto:sulastribrahim03@gmail.com)**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan data primer/sekunder. Metode pengambilan data menggunakan survai kuesioner kepada 28 karyawan melalui uji t (parsial), Kompetensi (X1) terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja (X2) terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Melalui uji F (Simultan) semua variabel independen yaitu kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine whether Competence and Work Motivation have a significant effect on Employee Performance at PT. Makassar Raya Motor Palopo Branch. The research method used is a quantitative method using primary/secondary data. The data collection method used a questionnaire survey to 28 employees through t test (partial), Competence (X1) proved to have an effect on employee performance. Work Motivation (X2) is proven to have an effect on Employee Performance. Through the F (simultaneous) test, all independent variables, namely competence and work motivation, have a significant effect on the dependent variable, namely employee performance.*

*Keywords: Competence, Work Motivation and Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dari beberapa tahun terakhir ini terdapat penemuan baru di bidang industry dan informasi membuat persaingan antar perusahaan akan semakin tinggi. Salah satu kekuatan untuk memenangkan persaingan adalah kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Menurut (Rizaldi, 2019) menjelaskan manajemen sumber daya manusia sebagai "*Utilization of individuals to achieve organizational objectives*" atau pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, perusahaan akan dituntut agar dapat lebih selektif dalam memilih karyawan yang mampu menunjukkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan, hal ini dikarenakan manusia yang mengendalikan semua komponen yang ada dalam perusahaan dan memiliki potensi seperti akal, perasaan, kemampuan, serta dorongan yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan yang diperbarui (Eri Susan, 2019) dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur

hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya yang baik pada perusahaan membuat daya saing perusahaan pun akan meningkat. Karena manajemen sumber daya manusia mengelola sumber dayanya secara personal, oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia harus dapat mengetahui potensi karyawannya untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan kedepannya. Dalam upaya mencapai tujuannya, perusahaan harus dapat mengelola serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Apabila perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik, tentu tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai bila didorong dengan peningkatan potensi sumber daya manusianya. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor yang mempengaruhi antara lain adalah kompetensi dan motivasi. Kompetensi karyawan menjadi salah satu sumber keunggulan perusahaan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Hal tersebut mengharuskan perusahaan untuk dapat membantu meningkatkan kompetensi karyawan seperti memberikan pelatihan,

pembinaan dan sebagainya. Menurut (Fauzi, 2019), kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian dan mempersepsi yang mengarah pada seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Peningkatan kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan tentu akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki karyawan. Apabila karyawan belum memiliki kompetensi yang cukup, maka hasil kerja atau kinerjanya akan kurang maksimal. Sedangkan apabila karyawan yang memiliki kompetensi yang baik maka dapat dipastikan hasil kerja atau kinerjanya akan sesuai dengan apa yang diinginkan. Maka dari itu perusahaan harus dapat menjamin karyawannya memiliki kompetensi yang dibutuhkan agar menghasilkan kinerja yang maksimal. Sehingga perusahaan pun dapat terus meningkatkan prestasi untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Selain

kompetensi, hal lainnya yang dibutuhkan oleh karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal adalah motivasi. (Rahsel, 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi berkaitan erat dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai kearah tujuan yang diinginkan. Apabila karyawan termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk memberikan kinerja yang maksimal, sehingga dapat memuaskan diri mereka sendiri serta perusahaan. Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih baik lagi agar dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini akan meningkatkan kinerja dari karyawan dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja perusahaan. Sehingga penting bagi para manajer perusahaan untuk dapat memberikan motivasi kepada karyawannya. (Riska Riyanti & Adnyana Sudibya, 2013) berpendapat berkaitan dengan motivasi “Sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan adalah mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu membuat perusahaan berdaya guna dan berhasil guna. Untuk itu perusahaan diharapkan mampu merealisasikan tujuan tersebut melalui pengelolaan organisasi yang berdaya guna dan berhasil guna, serta mampu meningkatkan keuangan perusahaan. Organisasi pada dasarnya merupakan wadah dari bidang tugas atau kewenangan yang dimiliki untuk melaksanakan kegiatannya yang luas, nyata, dinamis dan bertanggung jawab. Kegiatan unit usaha perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya khususnya PT. Makassar Raya Motor, yang bergerak di bidang dealer mobil, untuk mengelola unit usahanya adalah, dengan cara meningkatkan kinerja penjualan mobil. Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja penjualan mobil perusahaan perlu meningkatkan kompetensi dan memberikan motivasi kepada karyawan. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat membantu upaya tercapainya tujuan dari perusahaan. Karyawan yang mempunyai kompetensi yang mumpuni, serta keinginan dalam bekerja yang tinggi atau motivasi kerja,

pasti akan berbanding lurus dengan hasil kinerja yang baik. Maka dari itu sangat penting untuk membekali karyawan kompetensi yang memadai serta memberikan dorongan, semangat atau motivasi dalam bekerja. Sehingga apa yang dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja dapat terpenuhi serta apa yang diinginkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat terwujud. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama sehingga segenap potensi dan tantangan bisnis yang ada mampu dihadapi oleh perusahaan. Dalam hal ini karyawan dibentuk oleh perusahaan untuk tetap dalam kondisi terbaik agar dapat berkarya dan berprestasi. Kompetensi dan Motivasi para karyawan dapat berpengaruh terhadap kondisi tersebut sehingga dapat tercapainya visi perusahaan dan juga tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah penulis paparkan di atas. Maka dengan ini, penulis memilih topik ini untuk dijadikan sebagai judul penelitian, yaitu "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.

## TINJAUAN PUSTAKA

### KOMPETENSI

Secara umum, kompetensi dapat di pahami sebagai sebuah penggabungan keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kerja (*job behaviour*) yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi. Kompetensi di bedakan menjadi dua tipe yaitu, *soft competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain dan *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan dan fungsional atau teknis suatu pekerjaan.

Menurut (Soetrisno & Gilang, 2018) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan karyawan atau pemimpin/pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan

minat yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :

- a. Karakter pribadi (*traits*) adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
- b. Konsep diri (*self concept*) adalah perangkat sikap, system nilai, atau citra diri yang dimiliki seseorang.
- c. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
- d. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
- e. Motivasi kerja (*motives*) adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Menurut (Pratiwi, 2013) indikator kompetensi terdiri dari :

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

b. Pemahaman (*understanding*)

Kedalam kognitif dan efektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

c. Kemampuan (*ability*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

d. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas

(kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain- lain).

## **MOTIVASI KERJA**

Menurut (Jatmiko et al., 2015) Motivasi merupakan suatu kekuatan atau faktor yang terkandung dalam diri seseorang yang dapat membimbing dan mengatur perilakunya. Kebutuhan seseorang adalah dasar dari model motivasi. Kebutuhan adalah suatu kekurangan yang dirasakan seseorang pada waktu tertentu, dan kekurangan ini dapat menimbulkan ketegangan yang menimbulkan keinginan. Manusia akan berusaha menutupi kekurangannya dengan melakukan aktivitas yang lebih baik. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik, seseorang akan mencapai hasil yang lebih baik dan dengan demikian mewujudkan keinginannya. Keinginan yang muncul pada manusia bisa datang dari dalam atau luar dirinya.

Menurut (P et al., 2014) Pada dasarnya manusia ingin melakukan sesuatu karena dorongan internal atau eksternal untuk memenuhi kebutuhannya, dan dorongan ini disebut motivasi. Menurut arti perkataannya, motivasi mengacu pada hal-hal yang memberikan motivasi, menimbulkan motivasi, atau menimbulkan semangat.

Eksekusi karyawan yang bermotivasi tinggi serta didukung dengan keterampilan dan pengetahuan sangat diperlukan, artinya salah satu faktor yang menentukan tingkat keberhasilan perusahaan adalah motivasi karyawan.

Menurut (Susanti & Baskoro, 2012) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Dari sudut pandang di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong individu (karyawan) untuk mengeluarkan banyak tenaga untuk mencapai tujuan perusahaan yang didorong oleh kebutuhan pribadi, dan motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan. Tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tujuan motivasi menurut (Rubiyanto, 2019) mengungkapkan sebagai berikut :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut (Puspitasari, 2014) yaitu:

- a. Dorongan mencapai tujuan  
Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk

mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

d. Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

### **KINERJA KARYAWAN**

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja (*performance appraisal*) agar dapat diketahui efektifitas dan keberhasilan kinerja yang dilakukan karyawan. Sebagai suatu organisasi, menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) berpendapat “penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dibandingkan dengan seperangkat standar, kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Sebagai suatu organisasi, Perusahaan ingin berkembang dan bertahan terhadap perubahan lingkungan dan kebutuhan perusahaan. Suatu perusahaan yang berhubungan langsung dengan publik memerlukan kinerja yang baik sehingga mutu pelayanan yang diberikan dapat memuaskan pelanggan. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai



produktifitas kerja yang tinggi. Menurut (Ghozali, 2017) kinerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan”. Menurut (Faruk, 2021) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau karyawan, yaitu kuantitas input, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil. Hal utama yang dituntut oleh kantor dari karyawan adalah kinerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh kantor. Namun, karyawan tidak bisa diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Karyawan juga harus selalu

diikut sertakan dalam setiap kegiatan dan memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Tanpa peran aktif karyawan, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kauntitas yang dicapai oleh sesorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Falah & Ayuningtias, 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Efektivitas

dari suatu kelompok adalah bila tujuan dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efesiensi adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tujuan.

b. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

c. Disiplin

Disiplin secara umum adalah taat hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk mencerminkan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Adapun indikator dari kinerja karyawan dalam penelitian (Ina Oktafiyana, 2017) adalah sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan karyawan

b. Kuantitas

Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

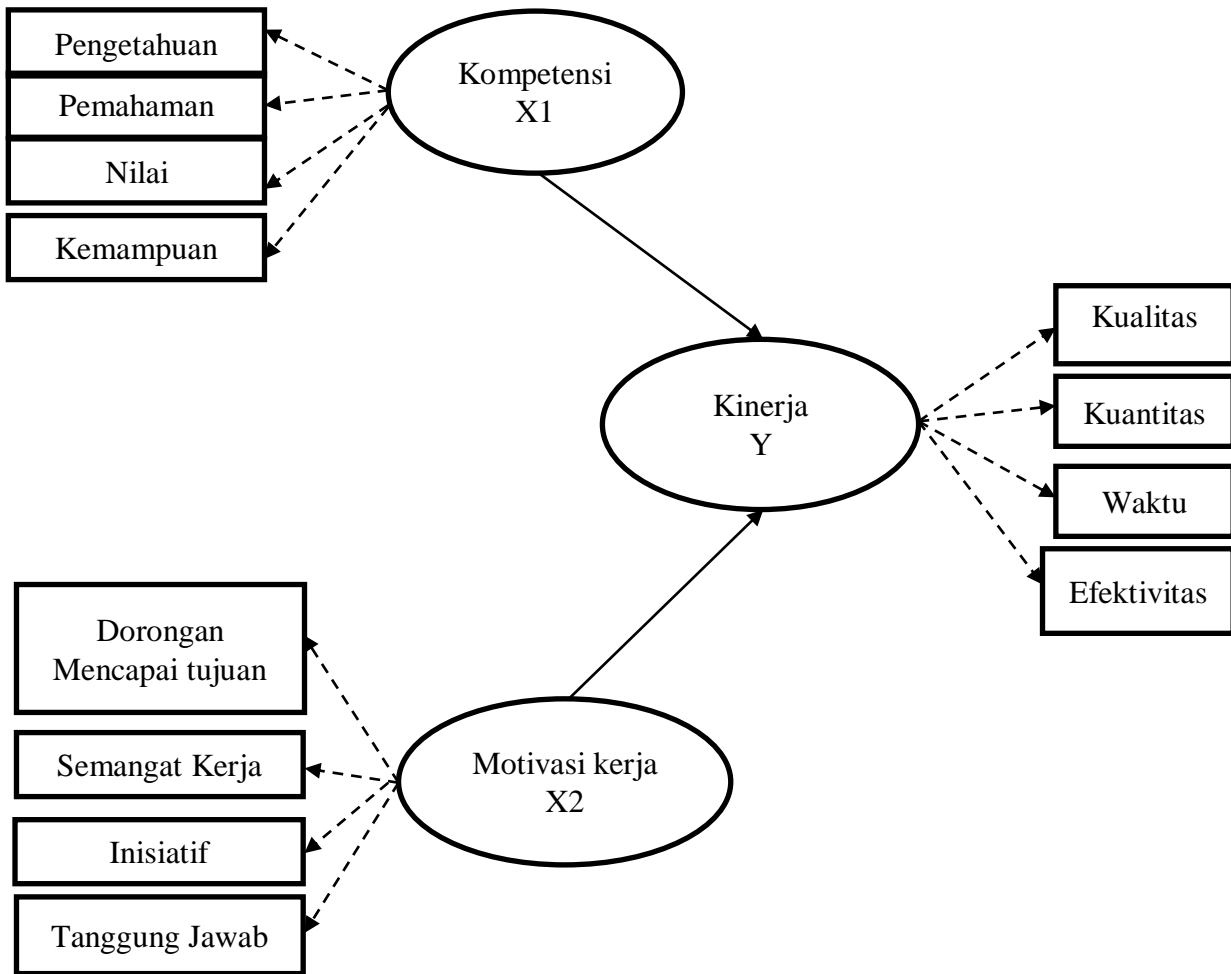
Ketepatan waktu yaitu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

## **KERANGKA KONSEPTUAL**

Kerangka berfikir penelitian yang mencakup pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja. Pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



## **HIPOTESIS**

H1: Diduga bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.

H2 : Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.

H3 : Diduga bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.

Cabang Palopo yang berlokasi di Jl. Andi Kambo No. 113, Surutanga, Wara Timur, Kota Palopo, Sulawesi Selatan yang dilaksanakan pada bulan Agustus sampai selesai.

## **Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo, yang berjumlah 28 orang.

## **Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data dalam bentuk angka atau bilangan yang masih perlu untuk dianalisis kembali.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel (2012):

atau lebih. Variabel independen yaitu kompetensi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), (Sugiyono, 2010:40)

## **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi dan waktu Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Makassar Raya Motor

## **Sumber data**

Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono

a. Data Primer yaitu sumber data yang diperoleh langsung dari sumber data.

Dalam penelitian ini yang merupakan jawaban dari responden secara langsung

di lokasi penelitian melalui kuesioner

mengenai variabel yang diteliti yaitu

kompetensi, motivasi kerja dan Kinerja karyawan.

- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung misalnya melalui orang lain atau dokumen.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam menunjang penelitian ini pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopodapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Observasi

Teknik ini dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo

- b. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden (Walgito, 2010). Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada karyawan, PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo. Kuesioner secara garis besar berisi pertanyaan atau pernyataan

tentang semua variabel dan indikator penelitian, dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 (sangat tidak baik-sangat baik).

### **Uji Instrumen Penelitian**

Untuk melakukan uji kualitas data dalam penelitian ini, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas yaitu :

- a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2009). uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan dikatakan tidak valid jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel.

- b. Uji Reliabilitas

Menurut (Ramadanti, 2020) uji reliabilitas merupakan proses pengukuran terhadap ketetapan (konsisten) dari suatu instrumen. Jika nilai *cronbach alpha*  $>$  0,6 maka dikatakan reliabel dan jika nilai *cronbach alpha*  $<$  0,6 maka dikatakan tidak reliabel.

## **Analisis Data**

Analisis regresi berganda

Analisis data adalah cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan persamaan:

Uji koefisiensi determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu, bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dalam output spss, koefisien determinasi terletak pada tabel model *summer* dan tertulis *Adjusted R Square*

Uji parsial (Uji T)

Analisis Uji T digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dan mengetahui pengaruh variabel-variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) signifikan atau tidak.

Uji serempak ( Uji F)

Analisis Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif atau negatifnya dan signifikan antara variabel-variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

## **HASIL PENELITIAN**

### **Regresi Linear Berganda**

Pengujian regresi linear berganda digunakan pada penelitian yang menggunakan lebih dari satu variabel Pengujian regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, untuk itu penulis sajikan hasil uji analisis regresi linear berganda berdasarkan tabel sebagai berikut

**Tabel 1 Uji Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,486	2,902		,168	,868
	Kompetensi	,320	,124	,341	2,583	,016
	Motivasi	,652	,137	,629	4,768	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah SPSS,2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien dari persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,486 + 0,320X_1 + 0,652X_2 + e$$

Keterangan:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,486 artinya apabila kompetensi dan motivasi kerja nilainya sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai 0,486
- Koefisien (b<sub>1</sub>) sebesar 0,320 artinya setiap peningkatan satu satuan kompetensi maka kinerja karyawan bernilai 0,320.
- Koefisien (b<sub>2</sub>) sebesar 0,652 artinya setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja maka kinerja karyawan bernilai 0,652.

Standar error sebesar 2,902 artinya seluruh variabel yang terhitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 2,902 yang tidak diteliti.

### Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dalam suatu penelitian mengenai hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat sering ingin diketahui beberapa kekuatan X besar secara bersama-sama menerangkan perubahan pada Y besar. Koefisien korelasi berganda (R) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada hasil SPSS versi 22 dibawah ini :

**Tabel 2 Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758 <sup>a</sup>	,574	,540	1,019

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi  
**Sumber** : Olah Data 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka *adjusted R square* adalah sebesar 54,0% berarti seluruh variabel bebas yakni kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y) sebesar 54,0% sedangkan sisanya 46% dan dipengaruhi oleh faktor lain

**Uji T (Parsial)**

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari tiap-tiap variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen,

dengan membandingkan nilai profitabilitas dari tiap-tiap variabel pada tingkat signifikan yang digunakan sebesar 0,05.

**Tabel 3 Uji T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,486	2,902		,168	,868
	Kompetensi	,320	,124	,341	2,583	,016
	Motivasi	,652	,137	,629	4,768	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah SPSS,2021



H1 = Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa  $t_{hitung}$  2,583 lebih Besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,701 maka secara parsial variabel independen kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

### Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

H2 = Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,768 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,701 maka secara parsial variabel *independen* motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*. Kinerja

**Tabel 4 Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35,007	2	17,503	16,858	,000 <sup>b</sup>
	Residual	25,958	25	1,038		
	Total	60,964	27			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber: data yang diolah SPSS,2021

Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,858 sedangkan  $F_{tabel}$  dilihat pada taraf probabilitas 0,05  $df_1 = \text{variabel} - 1 = 3 - 1$  dan  $df_2 = \text{jumlah sampel} - 3 = 28 - 3 = 25$  sehingga  $F_{tabel}$  3,39. Dengan demikian  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sehingga ada pengaruh signifikan antara kompetensi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.**

Berdasarkan uji t di peroleh hasil bahwa nilai  $T_{hitung}$  sebesar 2,583 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,701 maka secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dilakukan karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat karena karyawan yang kompeten biasanya

memiliki pengetahuan, pemahaman, Nilai, dan kemampuan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi dan melakukan pekerjaan dengan tenang serta penuh dengan rasa percaya diri. Penempatan karyawan pada posisi yang sesuai yang dengan kompetensinya merupakan salah satu factor penentu dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Nita Indrawati (2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.**

Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai  $T_{hitung}$  sebesar 4,768 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,701 maka secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Pada dasarnya motivasi akan timbul karena adanya suatu dorongan untuk mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, dan tanggung jawab. Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa

karyawan pada PT, Makassar Raya Motor Cabang Palopo memiliki motivasi kerja yang baik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Rezki Fatma Kiauma Wati (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,858 sedangkan  $F_{tabel}$  dilihat pada taraf probabilitas 0,05  $df_1 = \text{variabel} - 1 = 3 - 1$  dan  $df_2 = \text{jumlah sampel} - 2 = 28 - 3 = 25$  sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  3,39. Dengan demikian  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sehingga ada pengaruh signifikan antara kompetensi ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Dwipayama (2013) yang mengemukakan bahwa kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai kedua variabel

bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.

### **Simpulan**

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo
3. Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo

### **Saran**

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan di atas adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan pada penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
2. Diharapkan kepada perusahaan PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo agar meningkatkan kompetensi, dan motivasi kerja maupun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan

sebagai pengelola hendaklah lebih memperhatikan kompetensi para karyawan yang baik maupun kompetensi yang buruk serta dapat meningkatkan motivasi kerja untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan

### 3. Penelitian selanjutnya

Peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian lebih lanjut disarankan untuk berada di tempat pada saat responden mengisi kuesioner agar apa yang ingin dicapai mendapatkan hasil yang maksimal.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Vol. 3, Issue 3).
- Eri Susan, 2019:1. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962.
- Faruk. (2021). *pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja melalui proposionalisme karyawan PT. Angkasa pura i surabaya*. 11(April), 173–190.
- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(5), 937–946.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990–1001.
- Fauzi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Politicon: Jurnal Ilmu Politik*, 1(1), 87–101.
- Fitriani, N. (2018). pengaruh kompetensi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT Betjik Djojo Surabaya. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KementrianAgama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Ina Oktafiyana. (2017). *Kinerja Karyawan Pada PT YEON TECHNOLOGY Oleh : SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PELITA BANGSA HALAMAN Persembahan*.
- Jatmiko, E. D., Swasto, B., & N, G. E. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(1), 1–8.
- Mahennoko, A. A. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak*.
- Murty, W. A. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *Artikel Ilmiah*, 1–15.
- P, O. A., Swasto, B., & Utami, H. N. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 1–9.
- Pratiwi. (2013). Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Puspitasari, R. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*.
- Ramadanti, T. (2020). *Syari ' ah Economics TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN BANK JABAR BANTEN ( BJB ) SYARIAH KCP CIAMIS Syari ' ah Economics*. 4(1), 53–72.
- Rini indriyati. (2010). *Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan penggunaan sistem informasi berbasis komputer terhadap kinerja pegawai*.
- Rubiyanto, A. (2019). *Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi Pada*. 21(1).
- Riska Riyanti, G., & Adnyana Sudibya, I. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsu Dharma Usadha. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(6), 255148.
- Rahsel, Y. (2016). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI PUSAT

UNIVERSITAS PADJADJARAN  
BANDUNG ( Studi Pada Bagian  
Administrasi Umum UNPAD ). *Jurnal  
Manajemen Magister*, 02(02), 208–220.

Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal  
Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan  
Akuntansi*, 3(2), 1051–1060.

Rizaldi, A. R. (2019). Kinerja Pegawai Dalam  
Tinjauan Budaya Organisasi (Studi  
Kasus). *SEIKO: Journal of Management  
& Business*, 2(2), 131–144.

Susanti, A., & Baskoro, S. W. (2012).  
Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya  
Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja  
Serta Dampaknya Pada Kinerja  
Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN  
(Persero) APD Semarang). *Jurnal Jati  
UNDIP*, 7(2), 77–84.

Sanusi, (2011), *Metodologi Penelitian Bisnis*.  
Salemba Empat. Jakarta.

Sugiyono, 2010. *Jurnal Emba: Jurnal Riset  
Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan  
Akuntansi*.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*.  
Bandung: CV Alfabeta.

Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018).  
Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja  
Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi  
Indonesia Tbk Witel Bandung).  
*JURISMA: Jurnal Riset Bisnis &  
Manajemen*, 8(1).

Timbuleng, S., & Sumarauw, J. S. B. (2015).  
Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan  
Komitmen Organisasi Pengaruhnya  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt

