

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

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.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo?
- c. Apakah kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo

- c. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan di bidang manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

- b. Manfaat Praktis

penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Hasil penelitian ulang yang diperoleh dapat berguna sebagai referensi atau bahan pembandingan bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan tambahan atau memberi informasi dan bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan terhadap kebijakan tentang pengembangan kinerja karyawan untuk perusahaan.

- c. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, sarana evaluasi, dan menjadi dasar pertimbangan dalam perusahaan khususnya dalam bidang SDM tentang pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Cabang

Palopo. Populasi atau obyek penelitiannya yaitu karyawannya yang berjumlah 28 orang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kompetensi**

##### **2.1.1 Pengertian 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.

### 2.1.2 Karakteristik kompetensi

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.

### 2.1.3 Kategori kompetensi

Lima kategori kompetensi, yang terdiri dari :

- a. *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *task achievement* ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan dan keahlian teknis.

- b. *Relationship* merupakan kategori yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya, kompetensi yang berhubungan dengan *relationship* meliputi kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
- c. *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikiran alistsis dan berpikir konseptual.
- d. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara sfisik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi *managerial* berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
- e. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan *leadership* meliputi: kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud dasar-dasar dan nilai-nilai.

#### 2.1.4 Manfaat kompetensi

Menurut pendapat Rylatt dan Lohan (1995: 120) yang dikutip oleh (Fitriani, 2018) kompetensi memberikan beberapamanfaat kepada karyawan dan organisasi yakni sebagai berikut:

1. Karyawan
  - a. Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui, dan potensi pengembangan karir.
  - b. Adanya kesempatan bagi karyawan unuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan melalui akses sertfikasi nasional berbasis standar yang ada.
  - c. Kompetensi yang ada sekarang manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
  - d. Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.
  - e. Meningkatnya keterampilan dan '*marketability*' sebagai karyawan.
2. Organsasi
  - a. Pemetaan yang akurat mengenai kompetensi angkatan kerja yang ada dibutuhkan.
  - b. Meningkatnya efektivitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar.
  - c. Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.

- d. Pengambil keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.
- e. Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.

Kompetensi merupakan factor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik. Dalam situasi kolektif. Kompetensi merupakan factor kunci penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

### **2.1.5 Indikator kompetensi**

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut (Pratiwi, 2013) sebagai berikut:

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).

## **2.2 Motivasi Kerja**

### **2.2.1 Pengertian 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.

### **2.2.2 Tujuan motivasi**

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

### **2.2.3 Faktor-faktor mendasar yang mempengaruhi motivasi**

(Rini indriyati, 2010) Menyatakan bahwa faktor-faktor mendasar yang mempengaruhi motivasi individu antara lain :

- a. Kebutuhan diartikan sebagai suatu kekurangan secara fisik atau psikologis yang membuat hasil tertentu terlihat menarik
- b. Harapan/sasaran berkaitan dengan keyakinan individu mengenai kemungkinan subyektif (*subjective probability*) bahwa suatu perilaku tertentu akan diikuti hasil tertentu.
- c. Motif adalah suatu dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan atau tingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu.

### **2.2.4 Macam-macam motivasi**

Ada dua macam sudut pandang motivasi, yakni motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang yang biasa disebut motivasi intrinsik dan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang yang biasa disebut motivasi ekstrinsik.

#### **a. Motivasi Intrinsik**

Motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri yaitu didorong oleh faktor kepuasan dan ingin tahu. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu

sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri kemudian disebut juga motivasi instrinsik. Orang yang lebih cenderung ke arah motivasi instrinsik menyukai pekerjaan yang menantang. Mereka mempunyai insentif yang lebih untuk memanfaatkan kepuasan diri sendiri. Mereka juga menerapkan suatu sistem penguasaan target dan taraf pencapaian yang memperbolehkan mereka membuat penilaian yang bebas berkenaan dengan keberhasilan.

#### b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang berasal dari luar yaitu perangsang ataupun stimulus (sebagai contohnya ialah nilai, hadiah serta bentuk penghargaan lainnya) adalah motivasi ekstrinsik. Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain. Motivasi ekstrinsik diwujudkan dalam bentuk rangsangan dari luar yang bertujuan menggerakkan individu untuk melakukan suatu aktivitas.

### **2.2.5 Indikator motivasi kerja**

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.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian 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 diikuti 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 kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.3.2 Penilaian kinerja karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Murty, (2012), mendefinisikan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah “proses melalui nama organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan Murty, (2012), berpendapat bahwa, “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan”. Disamping itu penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut akan menambah

motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi, karena masing- masing dapat bekerja lebih baik dan benar sesuai dengan tanggung jawabnya.

### **2.3.3 Manfaat dan tujuan kinerja karyawan**

Menurut (Arianto & Kurniawan, 2020) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran, memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, apa bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada saat proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem *review* dan *coaching* telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

(Arianto & Kurniawan, 2020) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/*public* sekaligus juga

sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. kemudian menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Arianto & Kurniawan, 2020) tujuan dari penilaian kinerja karyawan dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi penggajian
2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasikan keputusan karyawan
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian karyawan
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

### **2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja**

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 efisiensi 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.

### **2.3.5 Indikator kinerja karyawan**

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.

## 2.4. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Gusti Ayu	2012	Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja RSUD Dharma Usadha	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja secara parsial maupun simultan.
2	Safwan	2014	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Pengelolaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi secara bersama-sama maupun secara parsial mempengaruhi kinerja

			Keuangan	pengelolaan keuangan pemerintah daerah kabupaten Pidi Jaya
3	Efrina	2018	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan SDM (BPSDM) Provinsi Jawa Barat	Hasil penelitian adalah nilai f hitung sebesar 51,589 dengan p value (sig) 0,00 dengan $\alpha = 0,005$ serta derajat kebebasan $v_1=52$ (n-(kH) dan $v_2$ , maka didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ( $51,589 < 3,195$ ) maka $H_0$ ditolak yaitu kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Marliana Budhiningtias Winarti	2011	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)	Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. Artinya kompetensi karyawan menstimuliroptimasi pembentukan kinerja karyawan dalam bekerja di PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat.
5	Okto Abrivianto P. Bambang Swasto	2014	Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sadha Jaya, Denpasar	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan.
6	Nita Nilam	2014	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja ada pada klasifikasi tinggi sebesar 72,9 % yang mempengaruhi kinerja karyawan

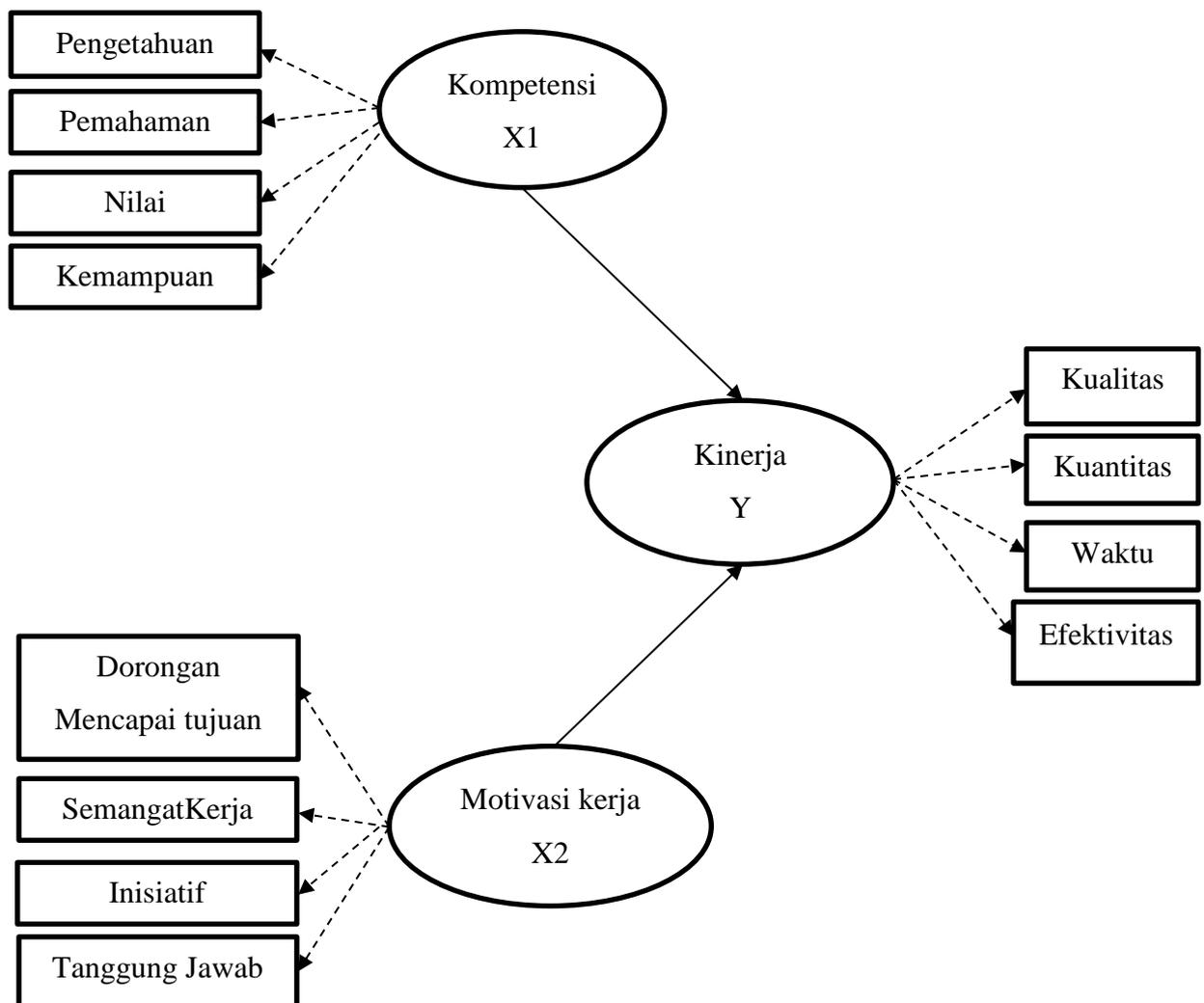
			Purwodadi	
7	Jeni Nurita Hariyanti	2018	Pengaruh Indevedensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh kinerja karyawan
8	Rezki Fatma Kusuma Wati	2018	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo	Berdasarkan uji Chisquare menunjukkan hasil $p=0,031 < \alpha=0,05$ terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja
9	Srikaningsih &Setiyadi	2015	<i>The Effect Of Competence and Motivation and Cultural Organization Towards Organizational Commitment and Performance On State Universty Lectures in East Kalimantan Indonesia</i>	Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada dosen
10	Nita Indrawati	2017	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertahanan Kota Kendari	Hasil uji regresi (t) pada tingkat kepercayaan 0,95 atau taraf nyata $\alpha=0,05$ dimana t hitung =4,658 berarti bahwa adanya hubungan peningkatan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor pertahanan Kota Kediri

## 2.5. Kerangka Konseptual

Penelitian ini terdiri dari variabel independent atau variabel bebas (X) yaitu kompetensi dan motivasi kerja, variabel dependent atau variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat dalam bentuk sebagai berikut :

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



Keterangan gambar :

-  : Variabel
-  : Indikator
-  : Komando (Garis Penghubung)
-  : Koordinasi (Garis Indikator)

## 2.6 Hipotesis penelitian

Berdasarkan paparan tentang pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

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

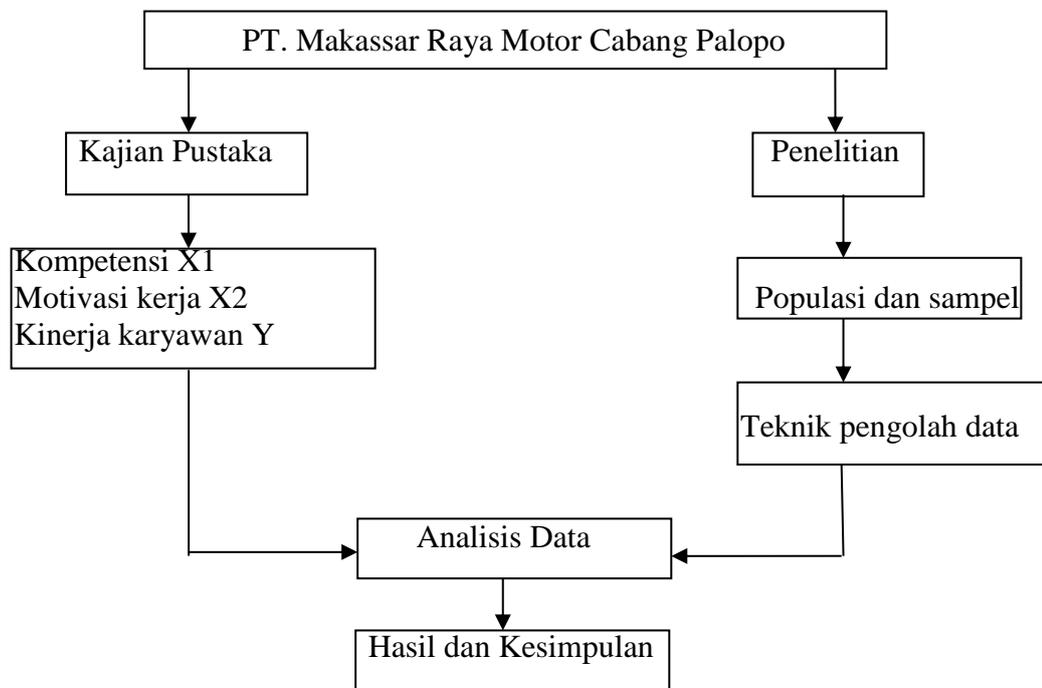
H3 : Diduga bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT, Makassar Raya Motor Cabang Palopo. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan angket yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk di isi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Ini dapat dijelaskan pada gambar berikut:



**Gambar 3.1 Desain Penelitian**

### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi dan waktu Penelitian ini di lakukan di kantor PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo yang berlokasi di Jl. Andi Kambo No. 113, Surutanga, Wara Timur, Kota Palopo, Sulawesi Selatan yang dilaksanakan pada bulan Agustus sampai selesai.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas suatu objek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2010:79). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo yang berjumlah 28 orang.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo yaitu 28 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, metode total sampling atau bisa dikatakan bahwa seluruh populasi menjadi anggota dan diamati sebagai sampel (Sugiyono, 2010:82).

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1 Jenis data**

Menurut Sanusi, (2011) penelitian yang disusun untuk meneliti hubungan sebab-akibat antar variabel dan hubungan sebab-akibat tersebut sudah dapat diprediksi sehingga dapat dinyatakan klasifikasi variabel penyebab dan variabel terikatnya.

Jenis dan sumber data menurut Sayogo, Ganjar (2015) di jelaskan di bawah ini:

- a. Data Kualitatif, data yang tidak dapat dihitung atau data yang bukan berupa angka-angka.
- b. Data Kuantitatif , data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, misalnya: harga saham, besarnya pendapatan, dan lain-lain.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis data kuantitatif karena berupa angka-angka dengan analisis statistic.

#### **3.4.2 Sumber data**

Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2012):

- 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.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

#### 3.5.1 Observasi

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

#### 3.5.2 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).

### 3.6 Definisi Operasional

**Tabel 2.2**

**Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1	Kompetensi (X1)	Karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan meliputi pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja dan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pengetahuan</li> <li>b. Pemahaman</li> <li>c. Kemampuan</li> <li>d. Nilai</li> </ul>	(Pratiwi, 2013)

		prestasi		
2	Motivasi (X <sub>2</sub> )	Keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Dorongan Mencapai Tujuan</li> <li>b. Semangat Kerja</li> <li>c. Inisiatif</li> <li>d. Tanggung Jawab</li> </ul>	(Puspitasari, 2014)
3	Kinerja (Y)	Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas</li> <li>b. Kuantitas</li> <li>c. Ketepatan Waktu</li> <li>d. Efektivitas</li> </ul>	(Ina Oktafiyana, 2017)

### 3.7 Instrumen Penelitian

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian Sugiyono (2010). Instrument atau alat ukur dalam penelitian ini berupa angket yang berisi butir-butir pertanyaan untuk diberi tanggapan oleh para subyek penelitian. Penyusunan angket didasarkan pada konstruksi teoritik yang telah disusun sebelumnya. Kemudian atas dasar teoritik tersebut dikembangkan dalam indikator-indikator dan selanjutnya dikembangkan dalam butir-butir pertanyaan. Pemberian skor terhadap masing-masing pertanyaan menggunakan skala Likert pada tabel berikut.

**Tabel 3.2**  
**Skor Skala Likert**

No.	Pertanyaan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu – Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono (2010)

### **3.7.1 Data primer**

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau yang terlibat langsung dengan objek penelitian, data tersebut kemudian dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah seluruh data yang diperoleh dari angket yang disebarakan kepada responden karyawan PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo yang menjadi partisipan dalam penelitian ini.

### **3.7.2 Data sekunder**

Data sekunder adalah data yang tidak berhubungan langsung dengan masalah penelitian tetapi data ini mendukung untuk memperoleh data. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa dokumen dokumen, artikel-artikel, situs internet, perpustakaan, jurnal baik berupa teori maupun data yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian.

### **3.8 Uji Instrumen Penelitian**

#### **3.8.1 Uji validitas**

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik, sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner) (Sugiyono, 2009). Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang baik adalah instrumen yang valid. Dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur, yang validitasnya tinggi akan mampu mempunyai varian kesalahan yang kecil. Sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat dikatakan valid. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation product moment* yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2006). Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 atau  $\text{sig} < 0,05$  maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05 atau  $\text{sig} > 0,05$  maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

#### **3.8.2 Uji reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang

merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner (Ramadanti, 2020). Uji reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, dimana butir-butir yang valid diperoleh melalui uji validitas. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah teknik *Cronbach's Alpha*. Jika  $\alpha > 0,6$  maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 2.

### **3.9 Metode Analisis Data**

#### **3.9.1 Analisis deskriptif**

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2010). Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui atau menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik dari suatu keadaan, dalam hal ini data yang sudah dikumpulkan kemudian diklasifikasikan, diinterpretasikan, dan selanjutnya dirumuskan, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Dalam analisis ini diketahui kisaran nilai maksimum dan minimum, nilai rata-rata, data standar deviasi dari variabel penelitian. Pengolahan data menggunakan program SPSS.

#### **3.9.2 Analisis regresi linear berganda**

Pada penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode analisis statistis regresi linear berganda. Analisis Regresi Linear Berganda yaitu suatu

metode yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) dimana analisis ini untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Palopo

Dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

e = Standar kesalahan (*Error Of Estimation*)

### **3.9.3 Uji parsial ( Uji T )**

Analisis Uji T digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dan mengetahui pengaruh variabel-variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) signifikan atau tidak.

### **3.9.4 Uji serempak ( Uji F)**

Analisis Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif atau negatifnya dan signifikan antara variabel-variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

### **3.9.5 Koefisien determinasi simultan ( $R^2$ )**

Menurut (Findarti, 2016), koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan Perhitungan koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh kompetensi dan motivasi kerja sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah singkat PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo**

Sejak berdirinya PT. Hadji Kalla bergerak di bidang perdagangan berupa barang-barang kebutuhan sehari-hari, hasil bumi, bahan bangunan, dan perdagangan tekstil dari Kota Watampone ke Kota Makassar. Kemudian bisnisnya meluas ke jasa logistik, pada tanggal 08 Oktober 1952 No. 31 dikeluarkanlah akte notaris oleh Meester Jan Philippus De Korde, yang bertindak sebagai pengganti Bruno Ernst Dirstz, berdasarkan Bisluit Menteri Djustisi, perusahaan PT. Hadji Kalla resmi berdiri di Makassar pada tanggal 08 Oktober 1950 No. JP.21/29/16. Kemudian diperbaiki naskah pendirian tersebut dengan akte No. 36 tanggal 1953 oleh notaris yang sama. Sebagai pengesahan pemerintah Menteri Kehakiman RI mengeluarkan surat No.Y.A.5/28/4 pada tanggal 27 Maret 1953, dengan kedua kelengkapan inilah PT. Hadji Kalla memulai aktivitasnya.

Selanjutnya pada tahun 60-an perusahaan ini berkembang menjadi perusahaan perdagangan umum yang meliputi perdagangan ban mobil, sepeda dan alat-alat tenun. Pada tahun 1964, dimana perusahaan ini terus berjalan dan memulai perdagangan kendaraan bermotor bermerek Toyota Astra. Perusahaan inipun berkembang dengan cepat dan mengimpor mobil Toyota pangsa pasar tertinggi untuk penjualan mobil Toyota dibandingkan dengan

Daerah lain di Indonesia dan perusahaan ini juga menangani penjualan bermerek Daihatsu pada tahun 1968.

Pada tahun 1973 PT. Makassar Raya Motor, sah menjadi dealer resmi dan mengutamakan penjualan pada kendaraan bermotor merek Daihatsu, sedangkan daerah pemasarannya yaitu Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara.

Pada tanggal 18 Agustus 1975, diadakan perubahan tujuan perusahaan (pasal12), susunan pemegang saham (pasal20), dan anggaran dasar perseroan dengan demikian kegiatan perusahaan bertambah luas dan perusahaan menjalani perubahan modal anggaran dasar, perubahan pimpinan dan susunan organisasi pada bulan September 1982.

Perusahaan ini merupakan pelebaran dari sayap perusahaan melalui anak perusahaan. Dari kesemua anak perusahaan bergabung dalam naungan Kalla Group serta terus berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kesemua pelanggannya dengan cara yang lebih profesional, terpusat dan terintegrasi, sejak Januari 2010 Kalla Group memindahkan semua kegiatan operasional pusat ke Wisma Kalla dan Drs. H.M.Yusuf Kalla menjabat sebagai Direktur Utama sejak tahun 1990, yang membawahi semua unit usaha yang ada dalam lingkungan Kalla Group.

Adapun salah satu anak dari perusahaan Kalla Group yaitu PT. Makassar Raya Motor, dengan didirikan akte No. 09 tanggal 28 April 1986 oleh notaris. Hasan Zaini, SH. Perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan umum yang berlokasi di jalan Dr. Ratulangi Wisma Kalla Makassar.

Maka PT. Makassar RayaMotor berhak menjalankan dan mendirikan usahanya sebagai perdagangan umum, berdasarkan keluarnya akte pendirian perusahaan, khususnya dalam penjualan kendaraan, suku cadang dan perawatan kendaraan merek Daihatsu,yang merupakan bagian dari PT. Astra International, Tbk-Daihatsu.

Selama berdirinya perusahaan ini, telah banyak membantu dan menyalurkan perdagangan mobil ke cabang. Adapun cabang-cabang dari PT. Makassar Raya Motor yaitu: Palopo, Bone, Pare-Pare, Bulukumba, Kendari, Kolaka, Bau-Bau, Palu dan Poso.

Tanggung jawab dari perusahaan ini juga cukup berat, hal ini dikarenakan perusahaan harus menyesuaikan harga yang dikeluarkan oleh kantor pusat dengan harga jual terhadap konsumen. Namun, berkat kerja sama yang baik antara pimpinan dan karyawan, maka perusahaan ini dapat berjalan dengan baik, ini dapat dilihat dari pencapaian perusahaan dalam segi pemasaran yang tidak hanya mencakup wilayah Kota Makassar saja melainkan di luar Kota Makassar juga.

Sedangkan PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo sudah dibuka di Palopo sejak tahun 1992.

#### **4.1.2 Visi dan Misi PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo**

Adapun visi dan misi PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo, yaitu sebagai berikut:

##### **a. Visi**

Menjadi raja otomotif di Sulawesi

##### **b. Misi**

1. Meningkatkan kontribusi pendapatan perusahaan, karyawan serta peran aktif dalam pengembangan daerah dimana cabang kami berada.
2. Mengembangkan sumber daya manusia yang profesional.
3. Memberikan keuntungan yang maksimal bagi pihak-pihak yang terlibat.
4. Memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pelanggan.

#### **4.2 Deskriptif Statistik**

##### **4.2.1 Analisis deskriptif responden**

##### **a. Karakteristik Responden**

Data deskriptif ini diperoleh dari responden, data ini disajikan agar dapat dilihat sejarah dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang perlu di perhatikan, responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo yang berpartisipasi dalam penelitian dapat dirincikan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (responden)	Persentase (%)
1	Laki-laki	15	57%
2	Perempuan	13	43%
	Total	28	100%

*Sumber: Data responden yang diolah 2021*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa persentase responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yaitu 15 orang atau 57% sementara responden perempuan berjumlah 13 orang atau 43% .

**Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (responden)	Persentase (%)
1	21-30	21	75%
2	31-40	6	21%
3	41-50	1	4%
	Total	28	100%

*Sumber: Data responden yang diolah 2021*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dijelaskan bahwa karyawan yang berusia 21-30 tahun yaitu berjumlah 21 orang atau 75%, karyawan yang berusia 31-40 tahun berjumlah 6 orang atau 21%, karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 1 orang atau 4%,. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang ada pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo berumur 21-30 tahun.

**Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (responden)	Persentase (%)
----	---------------------	--------------------	----------------

1	SMA/SMK	8	29%
2	DIII/DIV	6	21,%
3	S1	14	50%
4	Total	28	100%

*Sumber: Data responden yang diolah 2021*

Berdasarkan tabel 4.3 data diatas menjelaskan bahwakaryawan PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo, SMA/SMK sebanyak 8 orang atau 29%, DIII/DIV sebanyak 6 orang atau 21,%,S1 sebanyak 14 orang atau 50%.

#### 4.3 Analisis Deskripsi Variabel

Sehubungan dengan hasil tabulasi jawaban responden penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

Penjelasan sehubungan dengan data yang dikumpulkan dari jawaban responden.

Ada 5 alternatif jawaban untuk kriteria evaluasi pernyataan positif dengan nilai SS=5, S=4, KS=3, TS=2, STS=1. Berikut sajian data rentang skala likert.

**Tabel 4.4 Deskriptif Responden Variabel (X1) Kompetensi**

Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	JUMLAH
Item X1.1	10	18	0	0	0	28
Item X1.2	6	20	1	1	0	28
Item X1.3	10	18	0	0	0	28
Item X1.4	6	22	0	0	0	28

*Sumber :Lampiran Hasil Uji Analisis Deskriptif,2021*

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel kompetensi diatas terdapat 28 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X1.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden, setuju sebanyak 18 responden,

kurang setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju 0 responden.

Pada item X1.2 yang menjawab sebanyak 6 responden, setuju 20 responden, kurang setuju sebanyak 1 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item X1.3 sangat setuju sebanyak 10 responden, setuju sebanyak 18 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

Pada item X1.4 sangat setuju sebanyak 6 responden, setuju sebanyak 22 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju 0 responden.

**Tabel 4.5** Deskriptif Responden Variabel (X2) Motivasi Kerja

Item pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	JUMLAH
Item X2.1	5	23	0	0	0	28
Item X2.2	10	18	0	0	0	28
Item X2.3	9	19	0	0	0	28
Item X2.4	5	23	0	0	0	28

*Sumber : Lampiran Hasil Uji Analisis Deskriptif, 2021*

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel motivasi kerja terdapat 28 responden yang memberikan pernyataan, bahwa item X2.1 sangat setuju sebanyak 5 responden, setuju sebanyak 23 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item X2.2 sangat setuju sebanyak 10reponden, setuju sebanyak 18

responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

pada item X2.3 sangat setuju sebanyak 9 responden, setuju sebanyak 19 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item X2.4 sangat setuju 5 responden, setuju sebanyak 23 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju 0 responden.

**Tabel 4.6** Deskriptif Responden Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Item pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	JUMLAH
Item Y1	9	19	0	0	0	28
Item Y2	4	24	0	0	0	28
Item Y3	9	17	2	0	0	28
Item Y4	12	15	1	0	0	28

*Sumber : Olah Data Tahun 2021*

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel kinerja karyawan diatas terdapat 28 responden yang memberikan pernyataan, bahwa item Y1 sangat setuju 9 responden, setuju sebanyak 19 responden, kurang setuju 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item Y2 sangat setuju sebanyak 4 responden, setuju sebanyak 24 responden, kurang setuju 0 responden, tidak setuju 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item Y3 sangat setuju sebanyak 9 responden, setuju sebanyak 17 responden, kurang setuju 2 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item Y4 sangat setuju

sebanyak 12 responden, setuju 15 responden, kurang setuju sebanyak 1 responden, tidak setuju 0 responden, sangat tidak setuju 0 responden.

#### 4.4 Hasil Uji Instrumen Data

##### 4.4.1 Hasil uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur data pada kuesioner valid atau tidak valid. Dengan karta lain uji validitas dalam penelitian ini dilakukan perhitungan korelasi antara setiap pernyataan dengan skor total menggunakan metode *product moment pearson correlation*. Data dikatakan valid apabila dengan ketentuan.

Hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = valid

Hasil  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel = tidak valid

Untuk menentukan nilai validitas dapat dilakukan dengan formula korelasi *product moment pearson correlation*, dengan tarif signifikan 0,05. Jika nilai  $r$  hitung  $\geq$   $r$  tabel maka data tersebut dikatakan valid dan apabila nilai  $\leq$   $r$  tabel maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Kompetensi	X <sub>1.1</sub>	0,885	0,374	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0,696	0,374	Valid
		X <sub>1.3</sub>	0,790	0,374	Valid
		X <sub>1.4</sub>	0,820	0,374	Valid
2.	Motivasi	X <sub>2.1</sub>	0,820	0,374	Valid

3.	Kerja	X <sub>2.2</sub>	0,912	0,374	Valid
		X <sub>2.3</sub>	0,937	0,374	Valid
		X <sub>2.4</sub>	0,820	0,374	Valid
	Kinerja Karyawan	Y <sub>1.1</sub>	0,820	0,374	Valid
		Y <sub>1.2</sub>	0,912	0,374	Valid
		Y <sub>1.3</sub>	0,937	0,374	Valid
		Y <sub>1.4</sub>	0,820	0,374	Valid

**Sumber :** Olah Data Tahun 2021

Berdasarkan keseluruhan dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk semua variabel adalah valid.

#### 4.4.2 Hasil uji reliabilitas

Nilai ketentuan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (a). Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60.

**Tabel: 4.8 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,787	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,894	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,775	0,60	Reliabel

**Sumber :** Data Di Olah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel karena secara keseluruhan variabel

memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian.

#### 4.5 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Kompetensi (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan(Y). Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,486	2,902		,168	.868
1 X1	,320	.124	.341	2.583	.016
X2	,652	.137	.629	4,768	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan dibawah:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 0,486 artinya apabila kompetensi dan motivasi kerja nilainya sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai 0,486

- b. Koefisien ( $b_1$ ) sebesar 0,320 artinya setiap peningkatan satu satuan kompetensi maka kinerja karyawan bernilai 0,320.
- c. Koefisien ( $b_2$ ) sebesar 0,652 artinya setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja maka kinerja karyawan bernilai 0,652.
- d. Standar eror sebesar 2,902 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 2,902 yang tidak diteliti.

#### 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

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 ( $R^2$ ) dapat dilihat pada hasil SPSS versi 22 dibawah ini :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758	.574	.540	1.019

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**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.

#### 4.7 Hasil Uji Hipotesis

#### 4.7.1 Hasil uji signifikan parsial (Uji t)

Uji T digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, di mana apabila nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai  $T_{hitung}$  dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai  $T_{tabel}$  di dapat melalui  $\text{sig.}\alpha = 0,05$  dengan  $df = n-k$ .  $df = 28-2 = 26$  maka nilai  $T_{tabel} = 1,701$

**Tabel 4.11 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,486	2,902		.168	.864
	X1	,320	,124	.341	2.583	.016
	X2	,652	.137	.629	4,768	.000

a. Dependent Variable: Y

*Sumber : Olah Data Tahun 2021*

Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  :  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

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.

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 karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

#### 4.7.2 Hasil uji signifikan serempak (Uji f)

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

**Tabel 4.12 Hasil Pegujian Uji Signifikan Serempak (Uji f)**

Model	Sumof squares	Df	Mean square	F	Sig.
Rregression	35.007	2	17,503	16,858	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	25,958	25	1,038		
Total	60,964	27			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Sumber :** Hasil Olah Data Tahun 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).

#### **4.8 Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil uji Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja, terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo dapat dijelaskan secara terperinci sebagai berikut:

##### **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 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  $F_{tabel}$  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.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

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

#### **5.2 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 Kualanam. *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 Terhadapkinerja 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), 255-148.
- 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.
- 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 Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 1051–1060.

