

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
CV.CAHAYA BERKAT BERSAMA**

**S K R I P S I**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menyelesaikan Jenjang  
Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Sangga Buana YPKP  
Bandung**



**Disusun Oleh :  
RILLIA RAMDAYANTI  
A1011511RB4015**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SANGGA BUANA - YPKP  
BANDUNG  
2019**

## **LEMBAR PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Cahaya Berkat Bersama  
Nama : Rillia Ramdayanti  
NPM : A1011511RB4015  
Program Studi : Manajemen  
Tempat Penelitian : CV Cahaya Berkat Bersama  
Lama Penelitian : 6 (Enam) Bulan

Telah disetujui oleh pembimbing dan pengujian tertera dibawah ini :

Bandung, Juni 2020

Menyetujui

Pembimbing

**Rusmin Nuryadin, S.E.,M.Si**

Penguji I

Penguji II

**(Asep Jamaludin, S.E.,M.Si)**

**(Saepudin, S.E.,M.Si)**

Mengetahui,

Wakil Dekan

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi

**R.Aryanti Ratnawati, S.E., M.Si**

**Fitria Lilyana, S.E., M.Si**

## **LEMBAR PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rillia Ramdayanti  
NPM : A1011511RB4015  
Alamat : JL.Bojong Mekar rt.06/14 no.14

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cahaya Berkat Bersama” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Maret 2020

Yang membuat pernyataan,

Rillia Ramdayanti

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV CAHAYA BERKAT BERSAMA**

**OLEH**

**RILLIA RAMDAYANTI**

**NPM A1011511RB4015**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kesulitan dalam melakukan pengukuran kinerja secara *fair* dan objektif sesuai dengan kriteria atau standar yang ditetapkan oleh organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Cahaya Berkat Bersama.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif verifikatif. Teknik pengumpulan data menggunakan instrument angket dengan jumlah sampel 65 karyawan yang diambil secara *non probability sampling* yaitu dengan teknik *Accidental Sampling*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, dan variabel independennya adalah kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ). Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu *IBM SPSS Statistics 25*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau secara simultan variabel kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Cahaya Berkat Bersama. Kombinasi peningkatan kompetensi dan motivasi kerja akan memberikan dampak yang signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Kontribusi dari kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama yaitu sebesar 67,6% terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian ketiga variabel dan pengaruhnya tersebut artinya pembenahan kompetensi dan pemberian motivasi perlu diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompetensi, motivasi kerja, kinerja karyawan

## **ABSTRACT**

### **PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV CAHAYA BERKAT BERSAMA**

**BY**

**RILLIA RAMDAYANTI**

**NPM A1011511RB4015**

This research is motivated by difficulties in measuring performance fairly and objectively according to the criteria or standards set by the organization. The purpose of this study was to determine how much influence the competence and work motivation have on employee performance at CV Cahaya Berkat Bersama.

The method used in this research is descriptive verification method. The data collection technique used a questionnaire instrument with a sample size of 65 employees who were taken by non probability sampling, namely the Accidental Sampling technique. The variables used in this study include employee performance (Y) as the dependent variable, and the independent variables are competence (X1) and work motivation (X2). The statistical analysis used in this study used multiple linear regression analysis using IBM SPSS Statistics 25 tools.

The results of data analysis show that simultaneously or simultaneously the variables of competence and work motivation have a significant effect on employee performance at CV Cahaya Berkat Bersama. The combination of increased competence and work motivation will have a significant impact on improving employee performance. The contribution of the two independent variables together is 67.6% of employee performance.

Based on the conclusions obtained from the research results of the three variables and their effects, it means that competency improvement and motivation need to be considered in supporting the implementation of activities that can improve employee performance.

Keywords: Competence, work motivation, employee performance

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah, dengan memanjatkan Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan hasil penulisan berupa skripsi dengan judul **"Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cahaya Berkat Bersama"**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehubungan dengan ini, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua atas dukungan, saran, semangat serta do'a dalam penyelesaian skripsi ini.

Dalam kesempatan ini juga penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak Rusmin Nuryadin, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan pengetahuan yang sangat berharga selama menyelesaikan penelitian ini.

Selain itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Asep Effendi, SE., M.Si.,PIA.,CfrA, selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
2. Bapak Dr. Ir. Didin Kusdian, MT, selaku Wakil Rektor I Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
3. Ibu Memi Sulakmi, SE.,M.Si, selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
4. Bapak Deni Nurdyana Hadimin, Drs.,M.Si, selaku Wakil Rektor III Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
5. Bapak Bambang Susanto, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
6. Ibu R. Aryanti Ratnawati, SE.,M.Si, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
7. Ibu Fitria Lilyana, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Program Pendidikan Sarjana Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
8. Bapak Tahmat, SE., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Program Studi S1 Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

9. Bapak Rusmin Nuryadin, S.E.,M.Si Dosen Pembimbing dalam menyelesaikan Karya Tulis Skripsi ini.
10. Seluruh Dosen pengajar dan Staff Administrasi serta Staff Perpustakaan Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
11. Kedua orang tua penulis bapak Hamda dan ibu Naning yang telah membantu memberikan dorongan dalam bentuk moril maupun materil serta dukungan do'a dan semangat yang selalu menyertai dalam penulisan ini.
12. Para sahabat Syifa, Ayu, Eva, Qori, Avi yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan senantiasa memberikan canda dan tawa serta teman – teman jurusan Manajemen angkatan 2015 yang telah menjadi keluarga dan memberikan banyak kenangan yang tidak akan pernah terlupakan.
13. Pihak CV Cahaya Berkat Bersama yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
14. Untuk Wannaone dan X1 khususnya Bae Jinyoung, Han Seungwoo dan Lee Eunsang yang telah menjadi penyemangat dan sumber motivasi bagi penulis, terimakasih karena telah menemani penulis dengan lagu-lagu yang sangat menyenangkan, menenangkan dan menyemangati.

15. Untuk mutual twitter-ku : Ilma, Tika, Oryza, Eca, Shina yang selalu memberikan dukungan kepada saya untuk tetap semangat dan segera menyelesaikan skripsi ini.

16. Semua pihak yang terkait dalam penulisan ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata besar harapan penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan umumnya bagi semua pihak. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan yang membangun dari para pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bandung, Maret 2020

Penulis

Rillia Ramdayanti

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN .....	
LEMBAR PERNYATAAN.....	
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GRAFIK.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Pembatasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Maksud dan Tujuan .....	7
1.6 Kegunaan Penelitian .....	8
1.7 Lokasi Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Teori dan Konsep.....	10
2.1.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen.....	10
2.1.1.1 Pengertian dan Fungsi MSDM .....	13
2.1.1.2 Peranan MSDM.....	16
2.1.1.3 Pentingnya MSDM .....	18
2.1.2 Pengerian Kompetensi .....	19
2.1.2.1 Mengukur Kompetensi.....	20
2.1.2.2 Karakteristik Kompetensi .....	21
2.1.2.3 Tipe Kompetensi.....	23
2.1.2.4 Indikator Kompetensi .....	25
2.1.3 Pengertian Motivasi.....	26
2.1.3.1 Tujuan Motivasi.....	26

2.1.3.2	Asas Motivasi.....	27
2.1.3.3	Model Motivasi.....	28
2.1.3.4	Metode Motivasi.....	29
2.1.3.5	Indikator Motivasi.....	30
2.1.4	Pengertian Kinerja.....	31
2.1.4.1	Indikator Kinerja.....	32
2.1.4.2	Unsur-unsur Kinerja.....	33
2.1.4.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja .....	35
2.1.4.4	Tujuan Penilaian Kinerja.....	36
2.2	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	37
2.2.1	Teori Keseluruhan.....	37
2.2.2	Kerangka Pemikiran .....	38
2.2.3	Studi Empiris.....	40
2.2.4	Hipotesis.....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Objek Penelitian.....	42
3.2	Desain Penelitian.....	42
3.3	Operasional Variabel Penelitian.....	44
3.3.1	Definisi Variabel Penelitian .....	44
3.3.2	Operasionalisasi Variabel.....	47
3.4	Populasi dan Sampel.....	49
3.4.1	Populasi.....	49
3.4.2	Sampel .....	49
3.4.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	51
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.5.1	Jenis dan Sumber Data.....	52
3.5.1.1	Data Primer .....	52
3.5.1.2	Data Sekunder.....	52

3.6	Instrumen Penelitian.....	54
3.6.1	Uji Kualitas Instrumen.....	55
3.6.1.1	Uji Validitas.....	55
3.6.1.2	Uji Reliabilitas.....	56
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	57
3.6.2.1	Uji Normalitas.....	57
3.6.2.2	Uji Multikolinearitas.....	57
3.6.2.3	Uji Heteroskedastisitas.....	58
3.6.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
3.6.3.1	Uji Keberartian Koefisien Arah Regresi (Uji F).....	59
3.6.3.2	Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t).....	60
3.6.3.3	Uji Koefisien Determinasi.....	61
3.7	Teknik Analisis Data.....	61
3.7.1	Metode Penelitian.....	61
3.7.1.1	Metode Penelitian Deskriptif.....	61
3.7.1.2	Metode Penelitian Verifikatif.....	62
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Hasil Penelitian.....	63
4.1.1	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	64
4.2	Karakteristik Responden.....	65
4.2.1	Jenis Kelamin.....	65
4.2.2	Masa kerja.....	66
4.3	Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	67
4.3.1	Deskripsi Variabel Kompetensi ( $X_1$ ).....	67
4.3.2	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ).....	69
4.3.3	Deskripsi Variabel Kinerja (Y).....	71

4.4	Uji Asumsi Klasik.....	72
4.4.1	Uji Normalitas.....	72
4.4.2	Uji Multikolinearitas.....	73
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	74
4.5	Analisis Regresi Linier Berganda .....	75
4.5.1	Uji Keberartian Koefisien Arah Regresi (Uji F).....	76
4.5.2	Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t).....	77
4.5.3	Uji Koefisien Determinasi.....	78
4.6	Pembahasan .....	79
4.6.1	Variabel Kompetensi ( $X_1$ ).....	79
4.6.2	Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ).....	79
4.5.3	Variabel Kinerja (Y).....	80

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan .....	81
5.2	Saran .....	82

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hubungan antar Variabel Penelitian .....	38
------------	--	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Kuesioner Sederhana .....	1
Tabel 1.2	Data Pendidikan Terakhir Karyawan.....	3
Tabel 1.3	Data Absensi Karyawan.....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	40
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel .....	47
Tabel 3.2	Rumus Slovin.....	50
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	64
Tabel 4.2	Klasifikasi Responden Berdasarkan jenis kelamin .....	65
Tabel 4.3	Masa Kerja Responden .....	66
Tabel 4.4	Interval Skala Likert .....	67
Tabel 4.5	Rata-rata penilaian responden terhadap variabel Kompetensi ( $X_1$ ) .....	67
Tabel 4.6	Rata-rata penilaian responden terhadap variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) ..	69
Tabel 4.7	Rata-rata penilaian responden terhadap variabel Kinerja (Y) .....	71
Tabel 4.8	Uji Multikolinearitas dengan <i>Variance Inflation Factor</i> .....	74
Tabel 4.9	Hasil Regresi .....	75
Tabel 4.10	Hasil Uji F .....	76
Tabel 4.11	Hasil Uji t.....	77
Tabel 4.12	Hasil Koefisien Determinasi .....	78

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1	Histogram dan Normal P-P Plot .....	74
Grafik 4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	76

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengukuran kinerja secara *fair* dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk, walaupun dalam praktiknya sangat sulit untuk diwujudkan.

Kinerja seorang karyawan dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

CV Cahaya Berkat Bersama adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang fashion dimana perusahaan tersebut memproduksi produk fashion seperti baju, celana, tas dan topi. Untuk mengetahui apakah ada masalah dalam hal kinerja karyawan di perusahaan tersebut, penulis melakukan survei pendahuluan dengan membagikan kuesioner sederhana kepada 20 responden secara acak.

Berikut hasil dari kuesioner sederhana yang dibagikan penulis mengenai kinerja karyawan di CV Cahaya Berkat Bersama:

**Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Sederhana / Pra-survey menggunakan kuesioner**

No	Dimensi	Ya	Tidak
1	Pimpinan memberikan arahan untuk memotivasi karyawan	35%	65%

2	<i>Job Description</i> yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati	45%	55%
3	Fasilitas kantor (Internet, AC, lampu,dll) mendukung peningkatan kinerja	60%	40%
4	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan yang berhubungan dengan posisi yang ditempati	10%	90%
5	Bonus dan insentif yang diberikan sesuai dengan apa yang telah dicapai	20%	80%
Rata-rata		34%	66%

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa lebih banyak karyawan yang menjawab “tidak”. Hal ini berarti menunjukkan bahwa terdapat masalah dalam kinerja karyawan di CV Cahaya Berkat Bersama.

Perubahan yang terjadi pada bidang Sumber Daya Manusia diikuti oleh perubahan pada kompetensi dan kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan suatu perusahaan.

Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau pedoman dalam memegang suatu jabatan.

Berdasarkan pengamatan dan informasi awal yang diperoleh di CV Cahaya Berkat Bersama, perusahaan tersebut belum menerapkan sistem

kompetensi yang dijelaskan, ini terlihat dari masih adanya karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensi realita atau pendidikan yang dimilikinya.

Berikut terlampir tabel yang menunjukkan pendidikan terakhir karyawan CV Cahaya Berkat Bersama beserta dengan posisinya saat ini :

**Tabel 1.2 Data Pendidikan Terakhir Karyawan**

NO	NIK	DEPARTMEN& JABATAN	Pendidikan Terakhir
1	1296	ACC & FINANCE	S1 Pendidikan Tata Boga
2	1348	ACC & FINANCE	S2 Manajemen
3	2212	ACC & FINANCE	SMA Jurusan IPA
4	2069	PRODUKSI	SMK Jurusan Adm Perkantoran
5	1298	PRODUKSI	S1 Teknik Komputer
6	2134	PRODUKSI	SMK Jurusan Teknik Komputer Jaringan
7	1385	PRODUKSI	SMA Jurusan IPA
8	1404	MARKETING	SMK Jurusan Pemasaran
9	2112	MARKETING	SMK Jurusan Teknik Komputer Jaringan
10	1330	MARKETING	SMA Jurusan IPA
11	1389	STYLISH	SMA Jurusan IPA
12	1366	STYLISH	SMA Jurusan IPA
13	1411	DESIGNER	SMA Jurusan IPA
14	2059	GUDANG	SMK Jurusan Adm Perkantoran
15	1345	DRIVER	SMP

*Sumber : Personalia CV Cahaya Berkat Bersama tahun 2019*

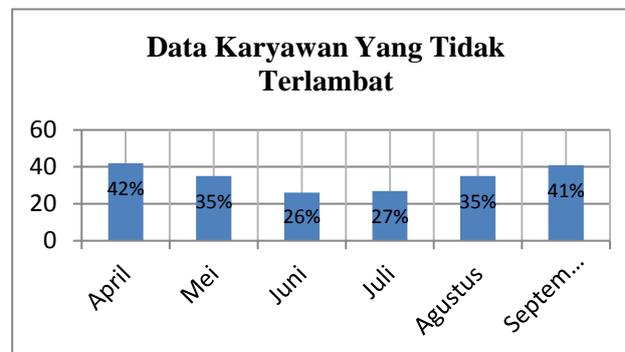
Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa karyawan yang belum memenuhi kompetensi dalam hal pendidikan, karena masih ada karyawan yang mengisi jabatan tertentu yang tidak sesuai dengan kompetensi yang diperlukan pada jabatan tersebut. Keadaan yang demikian itu dapat menimbulkan persoalan dalam suatu perusahaan karena kinerja yang dicapai tidak

akan maksimal sehubungan dengan kompetensi yang ada tidak dilakukan sebagaimana fungsinya.

Motivasi juga turut mempengaruhi kinerja karyawan CV Cahaya Berkat Bersama. Sebagian karyawan masih menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri, pekerjaan dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan pekerjaan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas semata. Ini terlihat dari kurangnya semangat kerja sebagian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya kemauan sebagian karyawan untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya.

Terlampir grafik absensi karyawan CV Cahaya Berkat Bersama yang berjumlah 185 karyawan periode April 2019 sampai dengan September 2019 :

**Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan**



*Sumber : Personalia CV Cahaya Berkat Bersama*

Berdasarkan grafik di atas dapat ditarik informasi bahwa terjadi fluktuasi dalam data absensi karyawan CV Cahaya Berkat Bersama, dimana telah terjadi penurunan yang terus menerus pada bulan April 2019 sampai dengan bulan Juni 2019. Bulan Juni 2019 merupakan catatan terburuk absensi selama periode

penelitian, yaitu hanya sekitar 14,05% karyawan yang datang tepat waktu dari jumlah keseluruhan 185 karyawan.

Berdasarkan uraian dan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kompetensi dan motivasi kerja dalam bentuk skripsi dengan judul :

**“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV  
Cahaya Berkat Bersama”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah ditulis, saya menyimpulkan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian adalah:

1. Pengukuran kinerja secara *fair* dan objektif dalam praktiknya sulit untuk dilakukan
2. Ditemukan masalah pada kinerja karyawan CV Cahaya Berkat Bersama terlihat dari hasil kuesioner sederhana yang dibagikan penulis kepada 20 responden secara acak
3. CV Cahaya Berkat Bersama belum menerapkan sistem kompetensi dalam penerimaan karyawannya dilihat dari data pendidikan terakhir karyawan jika dibandingkan dengan jabatan yang ditempati karyawan tersebut
4. Kurangnya motivasi bekerja bagi sebagian karyawan terlihat dari data absensi karyawan yang menyatakan bahwa lebih banyak karyawan yang datang terlambat dibandingkan dengan karyawan yang datang tepat waktu

## 1.3 Pembatasan Masalah

Karena keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan maka penelitian ini dibatasi dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Objek penelitian adalah Kompetensi dan Motivasi serta Kinerja karyawan di CV Cahaya Berkat Bersama.
2. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan CV Cahaya Berkat Bersama.

3. Lokus penelitian adalah Kantor CV Cahaya Berkat Bersama bagian Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kondisi kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan CV Cahaya Berkat Bersama?
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Berkat Bersama?

#### **1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan tentang pengaruh terhadap yang dituangkan dalam karya tulis ilmiah dalam bentuk skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Tujuan penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan CV Cahaya Berkat Bersama.
2. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Berkat Bersama.

## **1.6 Kegunaan Penelitian**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi :

### 1. Guna Teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, terutama pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal kompetensi dan motivasi kerja dan kaitannya dengan kinerja karyawan. Serta diharapkan agar menambah khasanah sumber ilmu pengetahuan di bidang Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

### 2. Guna Praktis :

- a. Bagi penulis penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan peneliti tentang hal-hal yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan serta sarana penerapan ilmu yang diperoleh semasa kuliah.
- b. Bagi pihak perusahaan sendiri diharapkan menjadi bahan masukan terutama dalam masalah kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawannya.
- c. Bagi masyarakat umum penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk memperluas wawasan bagi mereka yang tengah memperdalam ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia

## **1.7 Lokasi Penelitian**

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah CV Cahaya Berkat Bersama yang berlokasi di jalan Cihampelas no 146 Bandung. Lokasi tersebut

dipilih karena memiliki semua aspek pendukung agar penelitian dapat berjalan dengan baik.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori dan Konsep**

##### **2.1.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen**

Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Menurut **Malayu S.P Hasibuan (2016:9)** mengemukakan bahwa **“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”**.

Sedangkan menurut **Lilis Sulastri (2014:14)** mengemukakan bahwa definisi manajemen sebagai berikut :

**“Manajemen adalah suatu seni mengatur yang melibatkan proses, cara dan tindakan tertentu seperti perencanaan, pengorganisasian, pengerahan dan pengendalian atau pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain”**.

Dari definisi di atas peneliti mengambil kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengawasan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama.

Fungsi Manajemen yaitu meliputi :

1. Fungsi Operasional
  - a. Manajemen Sumber Daya Manusia
  - b. Manajemen Pemasaran
  - c. Manajemen Operasi / Produksi
  - d. Manajemen Keuangan
  - e. Manajemen Informasi
2. Fungsi Manajerial

- a. *Planning* (Fungsi Perencanaan)

*Planning* adalah bagaimana perusahaan menetapkan tujuan yang diinginkan dan kemudian menyusun rencana strategi bagaimana cara untuk mencapai tujuan tersebut.

Manajer dalam fungsi perencanaan harus mengkaji dan mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum memutuskan karena ini adalah langkah awal yang bisa berpengaruh secara total dalam perusahaan kedepannya.

Fungsi fungsi manajemen yang lain tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya perencanaan yang matang.

- b. *Organizing* (Fungsi Pengorganisasian)

*Organizing* adalah pengaturan sumber daya manusia dan sumber daya fisik yang dimiliki agar bisa menjalankan rencana-rencana yang sudah diputuskan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Fungsi pengorganisasian mengelompokkan semua orang, alat, tugas dan

wewenang yang ada dijadikan satu kesatuan yang kemudian digerakkan melaksanakan apa yang sudah direncanakan sebelumnya.

c. *Actuating* (Fungsi Pelaksanaan)

Perencanaan dan pengorganisasian yang baik kurang berarti bila tidak diikuti dengan pelaksanaan kerja. Untuk itu maka dibutuhkan kerja keras, kerja cerdas dan kerjasama. Setiap SDM harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing SDM untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

d. *Controlling* (Fungsi Pengawasan)

Fungsi pengendalian adalah upaya untuk menilai suatu kinerja yang berpatokan kepada standar yang telah dibuat, juga melakukan perbaikan apabila memang dibutuhkan.

Kegiatan pada fungsi pengendalian misalnya :

- Mengevaluasi keberhasilan dan target dengan cara mengikuti standar indikator yang sudah ditetapkan
- Melakukan klarifikasi dan koreksi terhadap penyimpangan yang ditemukan
- Memberi alternatif solusi yang mungkin bisa mengatasi masalah yang terjadi.

Bentuk pengawasan yang baik adalah pengawasan yang sesuai dengan kebutuhan dan sifat atau karakter dari perusahaan.

Sebuah pengawasan yang baik dilakukan dengan tidak mengeluarkan banyak biaya dan bisa menjamin adanya kegiatan perbaikan. Untuk itu, perusahaan perlu menyiapkan langkah tata pola dan rencana perusahaan sebelum pengawasan dilaksanakan.

### **2.1.1.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut **Schuler dalam Edy Sutrisno (2016:6)** mengartikan bahwa:

**“Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”.**

Sedangkan menurut **Bintoro dan Daryanto (2017 : 15)** menyatakan bahwa :

**“Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.**

Dari beberapa pendapat di atas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan cara yang didalamnya

menjelaskan peranan sumber daya manusia adalah sangat penting karena memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

**Hasibuan (2016:21)** menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

- b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

- c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

- d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai

dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

## 2. Fungsi Operasional

### a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

### b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

### c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

### d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peranan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Menurut **Hasibuan (2016:14-15)** manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat Undang-Undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan utama untuk meningkatkan kontribusi karyawan dari sebuah perusahaan terhadap internal organisasi dalam rangka untuk mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Hal ini karena semua organisasi dalam dunia usaha memang lebih dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang mengelolanya. Maka dari itu agar dapat menjalankan usaha secara lebih baik, maka pemilihan sumber daya manusia serta pengembangan potensinya harus tetap diperhatikan secara lebih maksimal.

### **2.1.1.3 Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia adalah hal paling awal yang dilakukan oleh perusahaan untuk membentuk manajemen sumber daya manusia yang baik. Perencanaan SDM meliputi hal-hal detail dan teknis mengenai karyawan. Misalnya jumlah karyawan, karakteristik kebutuhan karyawan, dan perencanaan mengenai tugas apa yang akan dikerjakan oleh karyawan di perusahaan tersebut.

Alasan pentingnya perencanaan manajemen sumber daya manusia :

1. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang kompeten akan terpenuhi

Dengan perencanaan SDM yang baik, *the right men in the right place* akan dapat diraih oleh perusahaan. Penempatan pegawai yang kompeten dan tepat pada posisinya dapat tercapai dengan lebih optimal dan cepat karena perusahaan telah mengetahui dengan baik kualitas SDM yang diperlukan.

2. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Perusahaan

Apabila jumlah Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan sudah tidak efisien dan efektif lagi, maka sistem perencanaan sumber daya manusia akan melakukan pengaturan atau penempatan ulang. Tujuannya tentu saja agar semua sumber daya manusia yang dimiliki bekerja pada jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Jika hal tersebut dapat diraih maka akan

memberikan kontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan.

### 2.1.2 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah istilah yang berasal dari bahasa Inggris yaitu *Competence* yang jika diartikan langsung ke bahasa Indonesia adalah Kecakapan, kemampuan dan kewenangan.

Apabila diaplikasikan ke Manajemen khususnya Manajemen SDM, kompetensi dapat diartikan sebagai kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap kesuksesan organisasinya.

**Sudarmanto (2015:54)** mengemukakan bahwa :

**“Kompetensi adalah seputar permasalahan bisa atau tidak kompetensi seseorang dapat ditingkatkan atau diperbaiki. Pertanyaan tersebut cukup penting mengingat semua organisasi tentu menginginkan sumber daya manusia mereka memiliki kompetensi yang unggul dan handal sehingga mampu mendongkrak kinerja organisasi.”**

Sedangkan menurut **Wibowo (2014:271)** pengertian kompetensi adalah :

**“Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka”.**

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam melakukan

tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.2.1 Mengukur Kompetensi**

Pengukuran kompetensi karyawan merupakan serangkaian proses yang diadakan untuk membandingkan antara kompetensi posisi yang dipersyaratkan dengan kompetensi yang saat ini dimiliki oleh karyawan atau pemangku jabatan saat ini.

Pengukuran kompetensi karyawan juga bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi valid yang dapat dijadikan sebagai bukti untuk menunjukkan apakah pemangku jabatan tersebut memenuhi kompetensi minimal atau tidak.

Beberapa Cara Efektif Mengukur Kompetensi Karyawan :

#### 1. Tes Psikometri

Tes psikometri merupakan sebuah tes yang digunakan sebagai alat ukur potensi domain kognitif seorang karyawan yang disusun berdasarkan metode konstruksi. Secara umum, tes psikometri sendiri bertugas untuk mengukur tiga besaran area domain kognitif, yakni area penalaran angka, area penalaran verbal dan area penalaran abstraksi.

#### 2. Exercise atau Simulasi

Simulasi atau *exercise* merupakan cara mengukur yang sangat penting dilakukan dalam pengukuran kompetensi menggunakan pusat pengkajian. Dengan cara simulasi, para peserta akan mampu menampilkan perilaku-perilaku yang dapat diobservasi, kemudian dicatat dan dikategorikan menurut model kompetensi yang akan digunakan sebagai standar kriteria.

### 3. *Self Preference* atau *Inventory*

*Self preference* atau *inventory* merupakan alat ukur yang bertujuan untuk memunculkan preferensi pribadi seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan secara alamiah. Bentuk langsung dari tes inventori berupa sekumpulan pernyataan yang harus dipilih oleh asesi dan secara umum hasil dari alat tes ini sendiri lebih bersifat sebagai pendukung hasil penelitian lainnya.

### 4. Wawancara

Wawancara merupakan metode lama yang kerap digunakan dalam berbagai metode pengukuran kompetensi. Cara mengukur tingkat kompetensi karyawan dengan menggunakan teknik wawancara ini akan mendapatkan gambaran secara terperinci bagaimana sikap dan tindakan seseorang dalam melawan kejenuhan.

#### **2.1.2.2 Karakteristik Kompetensi**

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi menurut **Wibowo (2014:273)** yaitu sebagai berikut:

1. **Motif** adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. **Sifat** adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.

3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya yang dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik (Amstrong dan Baron, 1998:298) dalam **Wibowo (2014:273)**. Perilaku apabila didefinisikan sebagai kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai:

1. Memahami apa yang perlu dilakukan dalam bentuk: alasan kritis, kapabilitas strategik, dan pengetahuan bisnis;
2. Membuat pekerjaan dilakukan melalui dorongan prestasi, pendekatan proaktif, percaya diri, kontrol, fleksibilitas, berkepentingn dengan efektivitas, persuasi dan pengaruh;
3. Membawa serta orang dengan motivasi, keterampilan antar pribadi, berkepentingan dengan hasil, persuasi, dan pengaruh.

Dari berbagai pandangan di atas dapat dirumuskan kesimpulan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

### 2.1.2.3 Tipe Kompetensi

Ada beberapa tipe kompetensi menurut **Wibowo (2014:275)** yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko, dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competence*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional. Kedua tipe kompetensi ini melibatkan aspek yang berbeda dari perilaku manusia. Kompetensi secara tradisional dikaitkan dengan kinerja yang sukses.
3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.

5. *Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil risiko yang diperhitungkan.
7. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang *team buiding*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
8. *Leadreship competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
9. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas.
10. *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengambilan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.

11. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
12. *Technical/operation competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional, dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

#### **2.1.2.4 Indikator Kompetensi**

Indikator kompetensi menurut **Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2017:140)** diantaranya sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan
  - a. Memiliki pengetahuan yang mendukung
  - b. Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan
- 2) Keahlian
  - a. Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani
  - b. Memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah
  - c. Memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi
- 3) Sikap
  - a. Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja
  - b. Memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan

c. **Serius menanggapi setiap keluhan-keluhan pelanggan**

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa indikator kompetensi adalah pengetahuan, keahlian dan sikap yang harus dimiliki karyawan dan berguna untuk menunjang kinerja karyawan tersebut.

Semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

### **2.1.3 Pengertian Motivasi**

**Winardi (2016:6)** berpendapat bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut :

**“Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.”**

Sedangkan menurut **Widodo (2015:187)** mengemukakan bahwa motivasi adalah :

**“Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya insentif kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.”**

Motivasi pada seorang individu bertindak sebagai sebuah pendorong atas suatu tindakan untuk mencapai tujuan individu tersebut, seperti seorang individu mau bekerja untuk memenuhi kebutuhannya.

#### **2.1.3.1 Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **2.1.3.2 Asas Motivasi**

Terdiri dari :

1. Asas Mengikutsertakan

Maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

2. Asas Komunikasi

Maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi.

3. Asas Pengakuan

Maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat secara wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

#### 4. Asas Wewenang dan Didelegasikan

Maksudnya mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkeaktifitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.

#### 5. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

### **2.1.3.3 Model Motivasi**

Berikut merupakan beberapa model motivasi , yaitu :

a. Model tradisional, model ini digunakan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar melakukan tugas mereka dengan berhasil, para manajer menggunakan sistem upah insentif, semakin banyak mereka menghasilkan atau mencapai hasil kerja yang sempurna, semakin besar penghasilan mereka.

b. Model hubungan manusiawi, yaitu para manajer dianjurkan untuk bisa memotivasi para karyawan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Para karyawan diberi lebih banyak waktu kebebasan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaannya.

c. Model sumber daya manusia, yaitu karyawan mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja. Tugas manajer dalam model ini, bukanlah menyuap para karyawan dengan upah atau uang saja tetapi juga untuk mengembangkan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi dan anggotanya, dimana setiap karyawan menyumbangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuannya masing-masing.

#### **2.1.3.4 Metode Motivasi**

Beberapa metode motivasi adalah sebagai berikut :

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi Langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi Tidak Langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana kerja yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung

besar pengaruhnya untuk meningkatkan semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

### **2.1.3.5 Indikator Motivasi**

Adapun Menurut **Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2017:267)** bahwa indikator motivasi sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis
  - a. Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan
  - b. Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya
2. Kebutuhan rasa aman
  - a. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan dari karyawan terhadap pemimpinnya.
  - b. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja.
  - c. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja.
  - d. Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua.
3. Kebutuhan untuk disukai
  - a. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya.
  - b. Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya.
  - c. Tingkat persamaan karyawan dimata pemimpin.
4. Kebutuhan harga diri

- a. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya.
  - b. Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.
5. Kebutuhan pengembangan diri
- a. Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.

#### **2.1.4 Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Marwansyah (2016:229)** menyatakan bahwa **“Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”**.

Sedangkan menurut **Widodo (2015:131)** mengemukakan bahwa : **“Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”**.

Dari beberapa pengertian di atas menurut para ahli dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah perwujudan fungsi dan kerja yang dilakukan karyawan dalam kurun waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan berfikir dan teknologi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

### 2.1.4.1 Indikator Kinerja

Adapun menurut **Emron Edision, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2017:186)** menyatakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1. Target
  - a. Fokus pada pencapaian target
  - b. Target menantang dan realistis
2. Kualitas
  - a. Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan
  - b. Anggota memiliki komitmen tentang pencapaian kualitas
  - c. Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas
  - d. Pelanggan (internal/eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan
3. Waktu
  - a. Pekerjaan selesai tepat waktu
  - b. Pelanggan (internal/eksternal) puas atas waktu penyelesaian
  - c. Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu
4. Taat Asas
  - a. Dilakukan dengan cara yang benar
  - b. Transparan dan dapat dipertanggung jawabkan

#### **2.1.4.2 Unsur-unsur Kineja**

Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

##### **1. Kesetiaan**

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdian. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik.

##### **2. Hasil Kerja**

Hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

##### **3. Tanggung Jawab**

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan

sebaik- baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

#### 4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

#### 5. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

#### 6. Kerjasama

Kerjasama adalah seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

#### 7. Prakarsa

Prakarsa adalah seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah- langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

## 8. Kemampuan

Kemampuan adalah yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain atau tenaga kerja lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kemampuan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan di seluruh hirarki dalam perusahaan.

### 2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut **Mathis dan Jackson (dalam Widodo, 2015:133)** berpendapat bahwa terhadap dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

#### a. Kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Kemampuan *reality* merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

#### b. Motivasi

Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi didalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

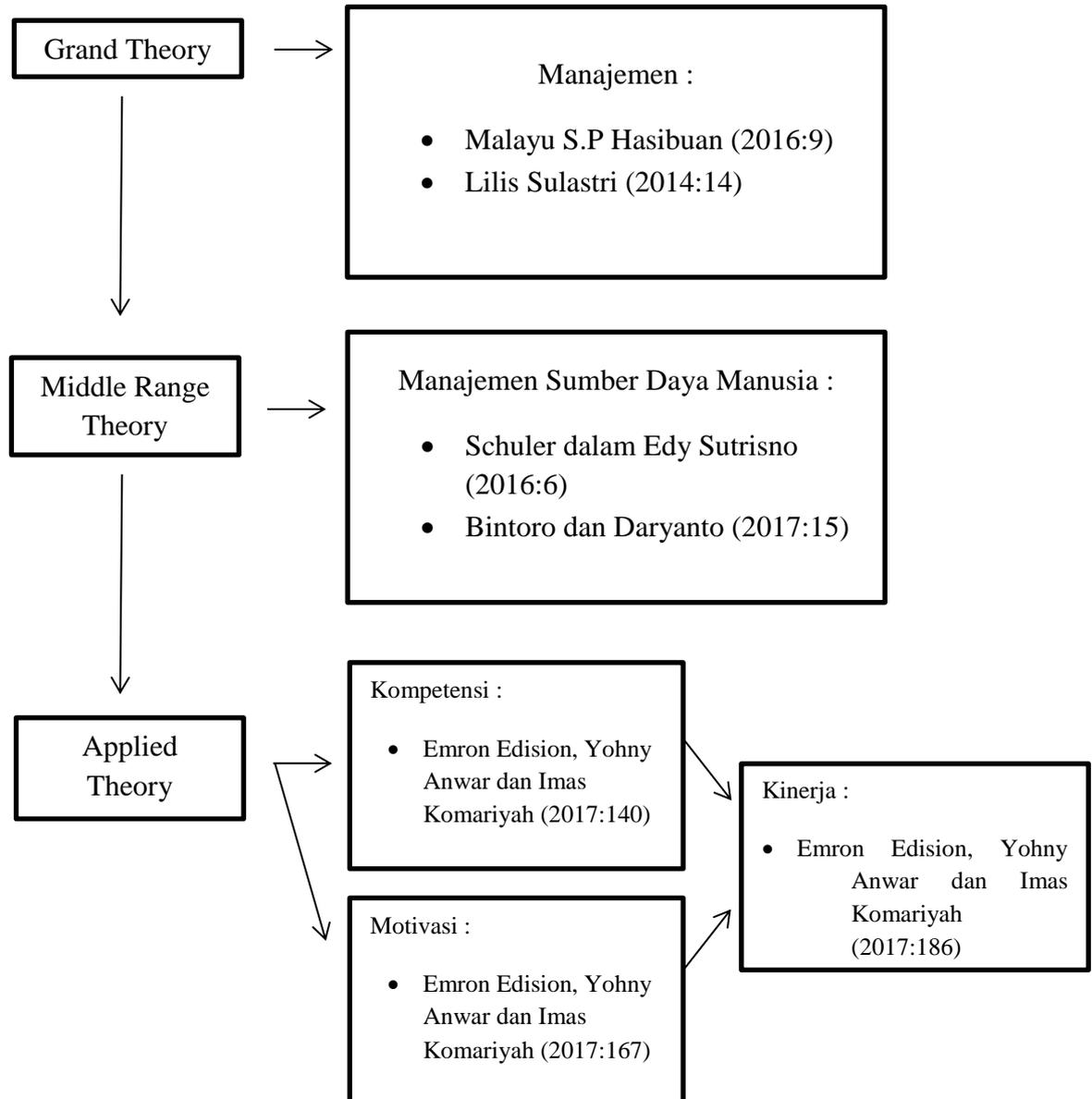
#### **2.1.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja menurut **Marwansyah (2016:232)** adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengukur kinerja secara fair dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuantujuan pengembangan yang spesifik
3. Untuk mengembangkan tujuan karier sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

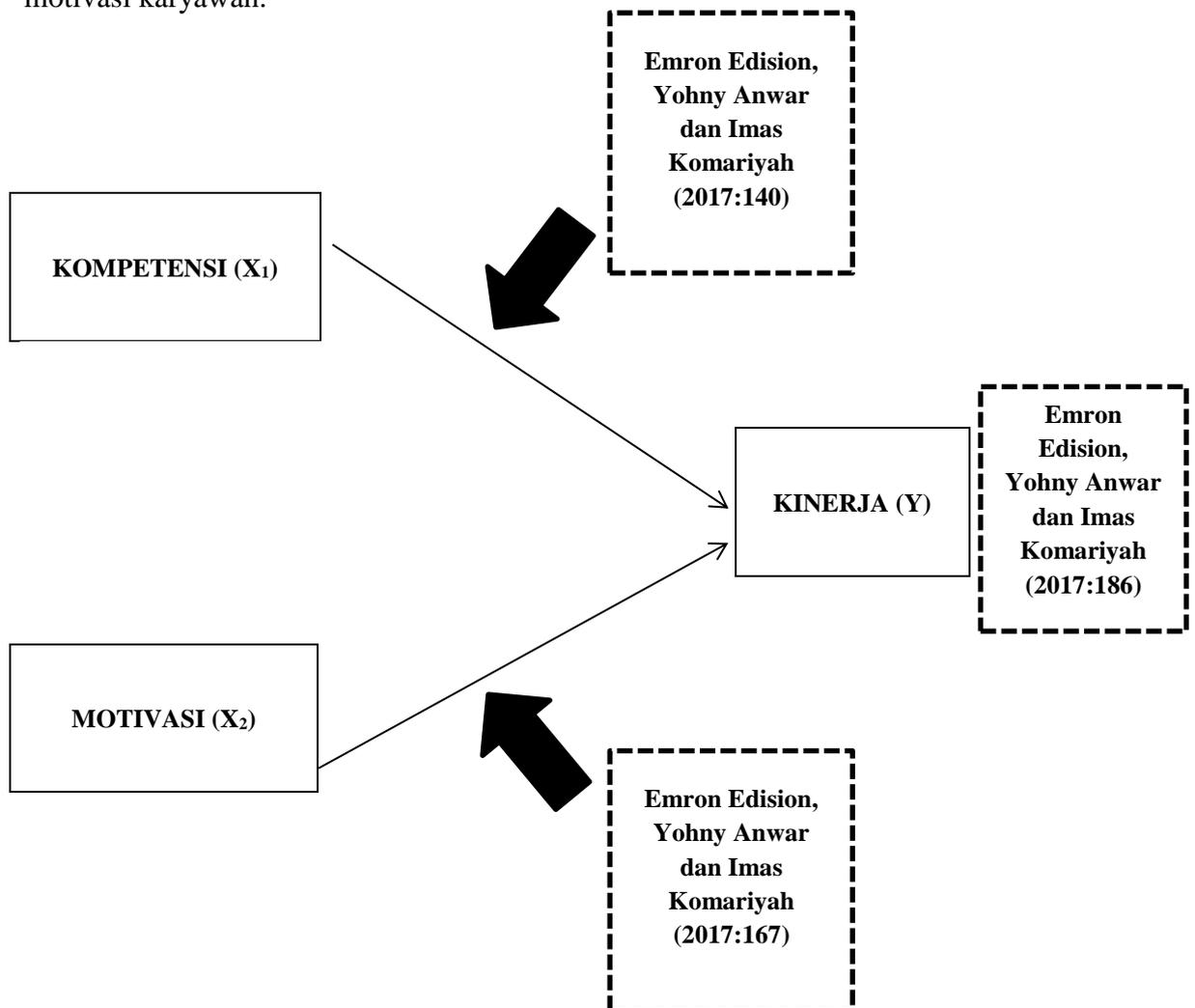
## 2.2 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

### 2.2.1 Teori Keseluruhan



### 2.2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan beberapa teori yang telah diuraikan, maka dapat digambarkan kerangka berpikir penelitian. Dapat dijelaskan untuk mencapai kinerja karyawan yang kompeten dan berkualitas diprediksi dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi karyawan.



Gambar 2.1 Hubungan antar variabel penelitian

Keterangan :

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Motivasi

$Y$  = Kinerja karyawan

 = hubungan antar variabel

### 2.2.3 Studi Empiris

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil
1	Agung Gugun Guntara (2019)	Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Bandung	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menyatakan skor hubungan motivasi dan kompetensi sangat kuat. Skor t hitung motivasi lebih besar dari t tabel $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan. Skor t hitung kompetensi lebih besar dari t tabel $0,000 < 0,005$ maka terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Skor F hitung lebih besar dari F tabel. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ mempunyai makna terdapat pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan secara positif dan simultan.
2	Gia Ismail (2019)	Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trifa Laboratoris Bandung	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Secara bersama-sama motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Trifa Laboratoris Bandung, tingginya motivasi yang didukung oleh tingkat kompetensi yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3	Nolis Kodariyah (2018)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT. Bio Farma (Persero)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini diperoleh bahwa secara simultan maupun parsial kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, yang mana besar pengaruhnya sebesar 0,745 menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memberikan pengaruh sebesar 74,5% terhadap prestasi kerja.

#### **2.2.4 Hipotesis Penelitian**

Menurut Kasmadi (2014:52) hipotesis adalah dugaan sementara adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

“Kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Berkat Bersama’

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:4-5) objek penelitian adalah **“sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu).”**

Objek penelitian pada hakikatnya adalah topik permasalahan yang dikaji dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh kompetensi serta motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di CV.Cahaya Berkat Bersama yang berlokasi di Jl.Cihampelas no.146 Bandung. CV.Cahaya Berkat Bersama ini merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang fashion dimana perusahaan tersebut memproduksi produk fashion seperti baju, celana, tas dan topi yang telah berdiri sejak 1987. Penulis memilih CV.Cahaya Berkat Bersama sebagai objek penelitian karena disana terdapat fenomena yang layak untuk diteliti mengenai kinerja karyawan yang dianggap masih kurang baik.

#### **3.2 Desain Penelitian**

Dalam melakukan penelitian, terlebih lagi untuk penelitian kuantitatif, salah satu langkah yang penting ialah membuat desain penelitian.

Menurut Nuryaman & Veronica Christina (2015:75) mengemukakan bahwa :

**“Desain penelitian merupakan garis besar rencana, struktur dan strategi penelitian secara komprehensif dari mulai tahap awal perumusan**

**masalah penelitian sampai dengan tahap akhir analisis data, dengan tujuan agar masalah penelitian dapat terjawab.”**

Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah kinerja karyawan CV Cahaya Berkat Bersama. Sedangkan yang menjadi unit observasi dalam penelitian ini adalah kompetensi dan motivasi kerja karyawan CV Cahaya Berkat Bersama.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang sistematis, terstruktur, tersusun mantap dari awal hingga akhir penelitian dan cenderung penelitian ini menggunakan analisis angka-angka statistik. Maka suatu kewajaran jika dalam penelitian kuantitatif metode pengumpulan data menggunakan populasi dan sampel.

**Sugiyono (2018:35-36)** mengemukakan bahwa pengertian metode kuantitatif adalah sebagai berikut :

**“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”**

Pemilihan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka, yang akan dianalisis menggunakan data statistik dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan pada bab II.

Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih.

Menurut Sugiyono (2018:92) “**rumusan masalah asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.**”

Sugiyono (2018:93) menambahkan hubungan kausal adalah “**hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).**”

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian asosiatif hubungan kausal digunakan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Berkat Bersama.

### **3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

#### **3.3.1 Definisi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut yang kemudian dapat ditarik kesimpulannya.

Menurut Bambang Supomo (2014:61) menyatakan bahwa : “**Variabel adalah segala sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai. Variabel dapat pula dikatakan objek pengamatan yang akan diteliti atau faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya suatu fenomena.**”

Sedangkan menurut Kidder dalam Sugiyono (2017:39) mengemukakan bahwa variabel adalah “**Suatu kualitas (*qualities*) dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya.**”

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek dalam penelitian. Dalam penelitian terdapat suatu sasaran, sehingga variabel merupakan fenomena yang menjadi perhatian untuk diobservasi dan ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan judul penelitian yang akan diteliti maka variabel-variabel dalam judul penelitian dikelompokkan dalam dua macam variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut **Sugiyono (2017:68)** variabel bebas adalah **variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat.**

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah :

a. Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ )

Definisi kompetensi menurut **Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2017:140)** adalah **“kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.”**

Adapun dimensi dari kompetensi menurut Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini antara lain :

a. Pengetahuan

b. Keahlian

c. Sikap

b. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Menurut **Emron Edision, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2017:167)** menyatakan bahwa definisi motivasi yaitu **“Motivasi merupakan usaha untuk menemukan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan.”**

Adapun dimensi dari motivasi menurut **Emron Edision, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2017:267)** yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini antara lain :

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan untuk disukai
- d. Kebutuhan harga diri
- e. Kebutuhan pengembangan diri

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen adalah variabel terikat, dimana variabel ini merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel independen atau bebas.

Menurut **Sugiyono (2017:39)** mendefinisikan variabel dependen adalah :

**“Sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.”**

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah Kinerja karyawan. Menurut **Emron Edision, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2017:186)** definisi kinerja sebagai berikut :

**“Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang lebih ditetapkan sebelumnya.”**

Adapun dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan menurut **Emron Edision, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2017:186)** adalah sebagai berikut :

- a. Target
- b. Kualitas
- c. Waktu
- d. Taas asas

### **3.3.2 Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terikat dalam penelitian ini. Disamping itu, tujuan dari operasionalisasi variabel yaitu untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan tepat sesuai dengan judul penelitian mengenai “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Cahaya Berkat Bersama.”

Operasionalisasi variabel penelitian dapat disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.1**

#### **Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Kuesioner
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	"Kemampuan individu untuk melaksanakan suatu	a. Pengetahuan	1. Pengetahuan yang mendukung	Ordinal	1-7

	pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap." <b>Emron Edision, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2017:140)</b>		2.Pemahaman akan pekerjaan	Ordinal	
		b. Keahlian	1.Keahlian teknis sesuai dengan pekerjaan yang ditangani	Ordinal	
			2.Kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi	Ordinal	
		c. Sikap	1.Keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	
			2.Menanggapi setiap keluhan-keluhan pelanggan	Ordinal	
		Motivasi (X <sub>2</sub> )	"Motivasi merupakan usaha untuk menemukan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan." <b>Emron Edision, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2017:167)</b>	a. Kebutuhan Fisiologis	
b. Kebutuhan rasa aman	1.Penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja			Ordinal	
	2.Kenyamanan suasana dan lingkungan kerja			Ordinal	
c. Kebutuhan untuk disukai	1.Perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya			Ordinal	
	2.Persamaan karyawan dimata pemimpin			Ordinal	
d. Kebutuhan harga diri	1.Penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya			Ordinal	
e. Kebutuhan pengembangan diri	1.Dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan			Ordinal	

Kinerja (Y)	"Hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya." <b>Emron Edision, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2017:186)</b>	a.Target	1.Fokus pada pencapaian target	Ordinal	16-20
		b. Kualitas	1.Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan	Ordinal	
			2.Pelanggan atau <i>customer</i> puas atas kualitas yang dihasilkan	Ordinal	
		c. Waktu	1.Berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu	Ordinal	
d. Taat asas	1.Transparan dan dapat dipertanggungjawabkan	Ordinal			

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2017:136)** populasi penelitian adalah :**“Wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”**

Penelitian ini menggunakan populasi yang berasal dari karyawan CV Cahaya Berkat Bersama sebanyak 185 karyawan.

#### 3.4.2 Sample

Sample penelitian menurut **Sugiyono (2017:137)** adalah **bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.**

Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian. Untuk menentukan besarnya sampel dapat dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian.

Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat menggambarkan populasi yang sebenarnya atau *representatif* (mewakili).

Jumlah sample dapat ditetapkan dengan menggunakan rumus Slovin :

**Tabel 3.2 Rumus slovin**

Rumus Slovin	Keterangan
$n = N : (1 + N (e)^2)$	n = Jumlah Sampel
	N = Jumlah Seluruh Populasi
	e = Toleransi Error = 0,10

Sumber : <https://rumus.co.id/rumus-slovin/>

Jumlah populasi adalah sebanyak 185 orang, maka jumlah sample yang harus diambil adalah :

$$n = N : (1 + N (e)^2)$$

$$n = 185 : (1 + 185 (0,10)^2)$$

$$n = 64,9 \text{ responden dibulatkan menjadi } 65 \text{ responden}$$

### 3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

**Sugiyono (2017:81)** mengemukakan bahwa **“Teknik sampling adalah merupakan pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan”**.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Menurut **Sugiyono (2015:84)** pengertian Non Probability Sampling adalah sebagai berikut: **“Teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.”**

Teknik Non Probability Sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini lebih tepatnya penulis menggunakan Teknik *Accidental Sampling*.

**Sugiyono (2016:83)** mengemukakan bahwa :

**“Sampling Accidental yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data”**.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut **Sugiyono (2017:137)** teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian.

### **3.5.1 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.5.1.1 Data Primer**

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, kuesioner maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda).

Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) atau penelitian benda (metode observasi). Kelebihan dari data primer adalah data lebih mencerminkan kebenaran berdasarkan dengan apa yang dilihat dan didengar langsung oleh peneliti sehingga unsur-unsur kebohongan dari sumber yang fenomenal dapat dihindari.

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah wawancara kepada Manajer bagian Personalia dan pembagian kuesioner terhadap 126 responden.

#### **3.5.1.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitiannya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data antara lain :

a. Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan tanya jawab yang terjadi secara langsung antara dua orang atau lebih. Pewawancara biasa disebut dengan *interviewer* sementara orang yang akan diwawancarai dinamakan *interviewee*.

Dalam teknik pengumpulan data dengan cara wawancara ini peneliti datang langsung ke sumber informasi dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan. Dalam hal ini yang dimaksud adalah Manajer bagian Personalia.

b. Observasi

Observasi adalah suatu aktivitas atau kegiatan penelitian dan pengamatan terhadap suatu objek secara teliti dan langsung di lokasi penelitian yang sudah ditentukan, serta mencatat semua informasi secara sistematis tentang gejala-gejala atau kondisi yang sedang diteliti.

Dalam teknik pengumpulan data dengan cara observasi ini peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap kondisi lingkungan yang menjadi obyek penelitian tanpa mengubah lingkungan yang asli.

c. Kuesioner

Menurut **Arikunto dalam Ernawati (2015:61)** menyatakan bahwa pengertian kuesioner adalah :

**“Kuesioner/angket adalah sebuah daftar pertanyaan yang harus di isi oleh orang yang akan diukur (responden). Dengan kuesioner/angket**

**ini orang dapat diketahui tentang keadaan/data diri, pengalaman, pengetahuan, sikap atau pendapatnya, dan lain-lain”.**

Dalam teknik pengumpulan data dengan kuesioner ini, peneliti menyebarkan kuesioner dan hasil dari kuesioner nantinya akan dihitung secara statistik.

### **3.6 Instrumen Penelitian**

Penelitian ini akan diukur oleh suatu instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner dengan menggunakan skala *likert*.

Menurut **Sugiyono (2017:93)** menjelaskan bahwa :

**“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”.**

Instrumen pernyataan ini akan menghasilkan skor untuk tiap sampel yang diwakili tiap skor sebagai berikut :

- SS = Sangat Setuju diberi skor 5
- S = Setuju diberi skor 4
- N = Kurang Setuju diberi skor 3
- TS = Tidak Setuju diberi skor 2
- STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

### 3.6.1 Uji Kualitas Instrumen

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas, uji reabilitas dan uji normalitas untuk menguji kualitas instrumen (kuesioner).

#### 3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (**Ghozali, 2016:53**).

Dalam pengujian ini responden yang mengisi kuesioner sebanyak 65 responden. Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi *Product Moment*. Signifikansi korelasi *product moment* yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Artinya apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid dan apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji validitas yang menggunakan korelasi *product moment* rumusnya dapat ditetapkan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

n = jumlah responden (sample)

X = skor variabel (jawaban responden)

Y = skor total dari variabel (jawaban responden)

$\sum X$  = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

### 3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh **Ghozali (2016: 43)**, yaitu jika koefisien Cronbach Alpha  $> 0,7$  maka pertanyaan dinyatakan andal. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha  $\leq 0,7$  maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

Untuk menguji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = varians total

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Mengingat data penelitian yang digunakan adalah sekunder, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui uji t dan uji F maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2016:154)** uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

#### 3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut **Danang Sunyoto (2016:87)** menjelaskan uji multikolinearitas sebagai berikut: "Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) di mana akan di ukur keeratan hubungan antarvariabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ )".

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### **3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut **Danang Sunyoto (2016:90)** menjelaskan uji heteroskedastisitas sebagai berikut: "Dalam persamaan regresi beranda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi Heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas".

### **3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda**

Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Metode penelitian ini digunakan karena lebih dari satu variabel independen.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel independen (kompetensi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = variabel dependen

a = konstanta

b = koefisien regresi

X<sub>1</sub> = variabel independen 1 (Kompetensi)

X<sub>2</sub> = variabel independen 2 (Motivasi)

ε = faktor-faktor lain diluar X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>

Kegunaan regresi menurut **Priyatno (2016:148)** adalah :

- a. Memprediksi atau memperkirakan nilai variabel dependen jika nilai variabel independen naik atau nilai variabel dependen turun.
- b. Mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

### 3.6.3.1 Uji Keberartian Koefisien Arah Regresi (Uji F)

Menurut **Ghozali (2016;96)** Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama–sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen).

Rumus yang dapat digunakan dalam menghitung Uji Keberartian Koefisien Arah Regresi (Uji F) adalah sebagai berikut :

$$Uji F = \frac{MS (Regression)}{MS (Residual)}$$

Dalam Uji F ini, jika F hitung > F tabel artinya ada pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Penelitian ini menggunakan uji dua pihak dengan kriteria uji sebagai berikut :

1. Terima  $H_0$  jika F hitung < F tabel, yang artinya Kompetensi dan Motivasi kerja tidak berperan dalam meningkatkan Kinerja karyawan.
2. Tolak  $H_0$  jika F hitung  $\geq$  F tabel, yang artinya Kompetensi dan Motivasi kerja berperan dalam meningkatkan Kinerja karyawan.

### 3.6.3.2 Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2016:171).

Adapun rumus yang dapat digunakan dalam menghitung Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t) yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Uji t mempunyai nilai signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Dengan kriteria pengujian :

1. Apabila tingkat signifikansi > 0,05 maka  $H_0$  ditolak yang artinya ada pengaruh antara Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan.
2. Apabila tingkat signifikansi < 0,05 maka  $H_0$  diterima yang artinya tidak ada pengaruh antara Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan.

### 3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi

Menurut **Ghozali (2016:171)** uji  $r^2$  atau uji koefisien determinasi digunakan untuk menguji seberapa besar variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen, sedangkan sisanya tidak dapat dijelaskan merupakan bagian variasi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

Rumus dari Koefisien Determinasi adalah :

$$Kd = r^2$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = nilai koefisien

## 3.7 Teknik Analisis Data

### 3.7.1 Metode Penelitian

Menurut **Sugiyono (2017:2)** "**Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.**"

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif verifikatif.

#### 3.7.1.1 Metode Penelitian Deskriptif

Menurut **Nuryaman (2015:6)** penelitian deskriptif adalah "**penelitian yang mempunyai tujuan memperoleh diskripsi atau gambaran tentang karakteristik tertentu dari variabel yang sedang diteliti.**"

Metode penelitian deskriptif digunakan untuk menjelaskan rumusan masalah tentang :

1. Bagaimana kompetensi karyawan CV Cahaya Berkat Bersama
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan CV Cahaya Berkat Bersama
3. Bagaimana kinerja karyawan CV Cahaya Berkat Bersama

### **3.7.1.2 Metode Penelitian Verifikatif**

Definisi metode penelitian verifikatif menurut **Sugiyono (2016:91)** yaitu:

**“Pendekatan verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kualitas antara variabel melalui suatu pengujian melalui suatu perhitungan statistik didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.”**

Dalam penelitian ini, metode verifikatif digunakan untuk mengetahui :

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Berkat Bersama
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Berkat Bersama
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Berkat Bersama

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

Bab ini merupakan analisis hasil penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Berkat Bersama. Pembahasan analisis hasil penelitian ini dimulai dari analisis deskriptif (deskripsi variabel penelitian) dan kemudian dilanjutkan dengan analisis kuantitatif yaitu analisis Regresi Linier Berganda dan pengujian hipotesis.

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada 65 responden yaitu karyawan CV. Cahaya Berkat Bersama.

Rincian perolehan kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran rekapitulasi data. Setelah data terkumpul, kemudian data diedit (*editing*), diberi kode (*coding*) dan ditabulasikan (*tabulating*). Untuk selanjutnya dianalisis dengan bantuan program statistik komputer *IBM SPSS Statistics 25*.

#### 4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel:

**Tabel 4.1**

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	r-hasil	r-kritis	Hasil	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Hasil
Kompetensi	1	0.569	0.244	Valid	0,710	0,700	Handal
	2	0.609	0.244	Valid			
	3	0.675	0.244	Valid			
	4	0.471	0.244	Valid			
	5	0.673	0.244	Valid			
	6	0.673	0.244	Valid			
	7	0.549	0.244	Valid			
Motivasi Kerja	1	0.452	0.244	Valid	0,721	0,700	Handal
	2	0.627	0.244	Valid			
	3	0.717	0.244	Valid			
	4	0.510	0.244	Valid			
	5	0.470	0.244	Valid			
	6	0.569	0.244	Valid			
	7	0.548	0.244	Valid			
	8	0.746	0.244	Valid			
Kinerja Karyawan	1	0.691	0.244	Valid	0,719	0,700	Handal
	2	0.812	0.244	Valid			
	3	0.842	0.244	Valid			
	4	0.654	0.244	Valid			
	5	0.395	0.244	Valid			

Sumber : Data Primer 2020, diolah

Uji kualitas data diawali dengan melakukan uji validitas terhadap semua item pernyataan dari masing-masing variabel dengan *corrected item total correlation* dengan nilai kritis 0,244. Dari Tabel 4.1 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai r hasil  $> 0,244$  , sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah valid.

Uji reliabilitas ini digunakan indikator nilai *alpha cronbach*, berdasarkan ketentuan statistik bila nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada 0,7 yang berarti variabel *reliable* dan sebaliknya bila nilai *alpha cronbach* lebih kecil daripada 0,7 maka variabel tidak *reliable*. Dari hasil uji reliabilitas penelitian ini didapat hasil untuk kuisioner kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan menghasilkan nilai *alpha cronbach* > 0,7 dengan demikian semua item pernyataan dari masing-masing variabel adalah *reliable* dan dapat digunakan untuk analisis deskriptif dan pengujian hipotesis.

## 4.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 65 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut :

### 4.2.1 Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :

**Tabel 4.2**

#### **Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	27	41,53%
2	Perempuan	38	58,47%
Total		65	100%

Sumber : Data Primer,2020

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah perempuan sebanyak 38 responden atau 58,47% dan laki-laki sebanyak 27 responden atau 41,53%.

#### 4.2.2 Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan pada tabel 4.3 sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

#### **Masa Kerja Responden**

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	1-5 tahun	42	64,61%
2	6-10 tahun	23	35,39%
3	>15 tahun	0	0,0%
Total		65	100%

Sumber : Data Primer,2020

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini kebanyakan masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak 43 responden atau 64,61% dan sisanya adalah responden yang masa kerjanya 6-10 tahun yaitu sebanyak 23 responden atau 35,39%.

### 4.3 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Analisis data ini melalui dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Adapun kategori dari masing-masing interval adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**

#### Interval Skala *Likert*

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Tidak Baik
1,80 s/d 2,59	Kurang Baik
2,60 s/d 3,39	Cukup Baik
3,40 s/d 4,19	Baik
4,20 s/d 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiono 2016

#### 4.3.1 Deskripsi Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)

Berikut ini penilaian responden terhadap Kompetensi :

**Tabel 4.5**

#### Rata-rata penilaian responden terhadap variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan		Jawaban Responden					S x F	Skor Akhir	Kategori
			5	4	3	2	1			
1	Karyawan memiliki pengetahuan yang mendukung dalam bidang yang mereka tempati	F	1	25	35	3	1	217	3,33	Cukup Baik
		%	1,53%	38,46%	53,86%	4,62%	1,53%			

2	Karyawan memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik.	F	0	4	25	19	17	146	2,25	Kurang Baik
		%	0%	6,15%	38,46%	29,24%	26,15%			
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi <i>job description</i> mereka	F	3	27	25	9	1	217	3,33	Cukup Baik
		%	4,62%	41,54%	38,46%	13,85%	1,53%			
4	Karyawan telah meminimalkan kesalahan mereka dalam melakukan pekerjaan	F	5	47	10	3	0	249	3,83	Baik
		%	7,69%	72,31%	15,38%	4,62%	0%			
5	Karyawan mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaannya	F	15	25	0	24	1	224	3,45	Baik
		%	23,08%	38,46%	0%	36,93%	1,53%			
6	Karyawan telah mematuhi nilai dan norma yang berlaku di perusahaan	F	24	0	26	14	1	227	3,49	Baik
		%	36,93%	0%	40%	21,54%	1,53%			
7	Karyawan mampu bersikap tanggap terhadap keluhan <i>supplier</i> atau pelanggan	F	6	28	30	0	1	233	3,58	Baik
		%	9,23%	43,08%	46,16%	0%	1,53%			
Rerata									3,32	Cukup baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer,2020

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dalam variabel  $X_1$  (Kompetensi) dari 65 responden yang diambil sebagai sampel, nilai terendah yaitu terdapat pada pernyataan “Karyawan memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik” dimana hanya memiliki skor akhir 2,25. Artinya , masih

ditemukannya masalah dalam hal kompetensi di CV Cahaya Berkat Bersama karena masih adanya karyawan yang belum memahami aturan-aturan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan oleh penerimaan karyawan di CV Cahaya Berkat Bersama yang belum menerapkan sistem kompetensi dilihat dari masih adanya karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensi realita atau pendidikan yang dimilikinya.

#### 4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Berikut ini penilaian responden terhadap Motivasi Kerja :

**Tabel 4.6**

#### **Rata-rata penilaian responden terhadap variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Jawaban Responden					S x F	Skor Akhir	Kategori	
		5	4	3	2	1				
1	Gaji yang diterima karyawan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka	F	4	45	0	14	2	230	3,54	Baik
		%	6,15%	69,23%	0%	21,54%	3,08%			
2	Karyawan merasa puas dengan tunjangan kesejahteraan yang diberikan perusahaan.	F	23	0	27	14	1	225	3,46	Baik
		%	35,39%	0%	41,54%	21,54%	1,53%			
3	Sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar	F	5	12	30	16	2	197	3,03	Cukup Baik
		%	7,69%	18,46%	46,16%	24,61%	3,08%			
4	Penerangan lampu listrik di ruangan tempat bekerja sudah memadai	F	5	24	32	3	1	224	3,45	Baik
		%	7,69%	36,93%	49,23%	4,62%	1,53%			

5	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada pegawai dalam pekerjaan yang dilakukan karyawannya	F	4	41	0	17	3	221	3,4	Baik
		%	6,15%	63,07%	0%	26,16%	4,62%			
6	Pimpinan selalu menilai kinerja karyawannya secara obyektif	F	3	46	0	14	2	229	3,52	Baik
		%	4,62%	70,76%	0%	21,54%	3,08%			
7	Pimpinan selalu mengikutsertakan karyawan dalam seminar-seminar yang berhubungan dengan pekerjaan karyawannya	F	3	29	0	27	6	191	2,94	Cukup Baik
		%	4,62%	44,61%	0%	41,54%	9,23%			
8	Sikap dan penghargaan atasan sangat baik terhadap hasil kerja karyawan	F	0	4	17	28	16	139	2,14	Kurang Baik
		%	0%	6,15%	26,16%	43,08%	24,61%			
Rerata									3,18	Cukup baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer,2020

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dalam variabel X<sub>2</sub> (Motivasi Kerja) dari 65 responden yang diambil sebagai sampel, nilai terendah yaitu terdapat pada pernyataan “Sikap dan penghargaan atasan sangat baik terhadap hasil kerja karyawan” dimana hanya memiliki skor akhir 2,14. Artinya pimpinan sangat jarang sekali untuk memberikan apresiasi atas kerja keras yang telah dilakukan oleh karyawannya.

Dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap kondisi Motivasi Kerja di CV Cahaya Berkat Bersama yang masih sangat rendah dilihat dari lebih banyaknya karyawan yang datang terlambat daripada karyawan yang datang tepat waktu. Penyebabnya dapat dipastikan bahwa kurangnya apresiasi dari atasan terhadap kinerja karyawan.

### 4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini penilaian responden terhadap Kinerja :

**Tabel 4.7**

**Rata-rata penilaian responden terhadap variabel Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban Responden					S x F	Skor Akhir	Kategori	
		5	4	3	2	1				
1	Karyawan mencapai target yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya	F	3	37	0	21	4	209	3,21	Cukup Baik
		%	4,62%	56,92%	0%	32,31%	6,15%			
2	Karyawan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	F	3	39	20	3	0	237	3,65	Baik
		%	4,62%	60%	30,76%	4,62%	0%			
3	Karyawan bekerja secara cepat dan efisiensi sesuai prioritas	F	2	38	0	22	3	209	3,21	Cukup Baik
		%	3,08%	58,45%	0%	33,85%	4,62%			
4	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu	F	0	3	19	30	13	142	2,18	Kurang Baik
		%	0%	4,62%	29,22%	46,16%	20%			

5	Karyawan selalu jujur dalam melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasan	F	0	56	0	9	0	242	3,72	Baik
		%	0%	86,15%	0%	13,85%	0%			
Rerata									3,19	Cukup baik

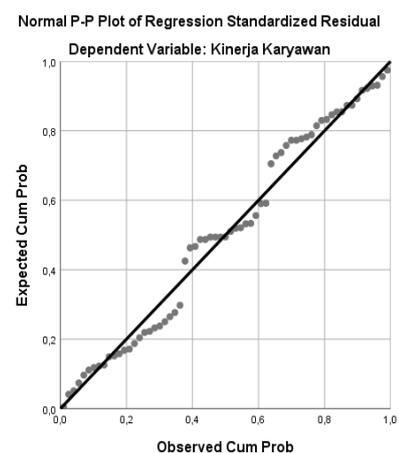
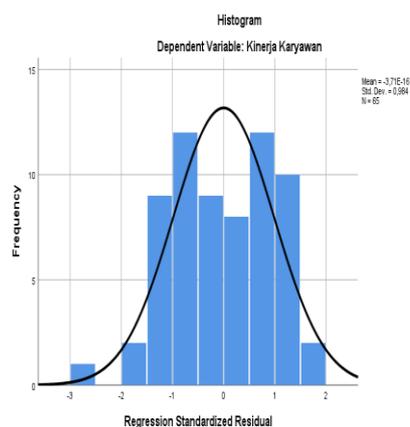
Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer,2020

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa dalam variabel Y (Kinerja), dari 65 responden yang diambil sebagai sampel, kondisi kinerja karyawan di CV Cahaya Berkat Bersama adalah cukup baik, namun masih terdapat masalah dalam hal kinerja tersebut dimana masih adanya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor salah satunya adalah kurangnya perhatian dari atasan terhadap karyawan tersebut, sehingga bisa saja timbul perasaan tidak dihargai dalam diri karyawan dan menyebabkan karyawan tersebut semena-mena dalam melaksanakan pekerjaannya yang akhirnya menimbulkan kinerja yang menurun oleh karyawan tersebut.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak, hal tersebut dapat dilihat secara visual dari histogram dan P-Plot nya.



**Grafik 4.1**  
**Histogram dan Normal P-P Plot**

Berdasarkan grafik 4.1 menunjukkan kurva distribusi berbentuk normal, dan gambar P-P Plot juga tersebar secara cukup merata disekitar garis estimatonya (garis diagonal). Maka, data ini menunjukkan berdistribusi normal.

Hasil uji asumsi klasik diatas menunjukkan bahwa pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat multikoleniaritas dan data berdistribusi normal serta model regresi linier. Berdasarkan uji asumsi klasik, maka analisis regresi dapat dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

#### **4.4.2 Uji Multikolinearitas**

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah multikolinearitas. Penelitian ini memiliki data yang bersifat *cross-sectional*, oleh karena itu autokorelasi tidak perlu diuji. Uji autokorelasi ditunjukan untuk lebih mengetahui adanya hubungan yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi.

Multikolinearitas dapat dilihat nilai *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Bila nilai *tolerance value*  $< 0,1$  atau VIF untuk variabel bebas  $>10$ , maka terjadi multikolinearitas.

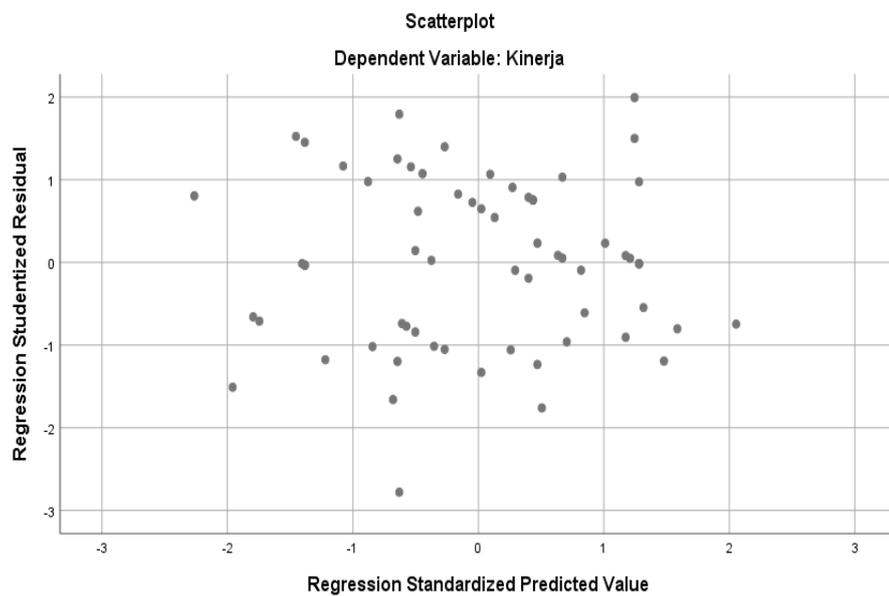
**Tabel 4.8**  
**Uji Multikolinearitas dengan *Variance Inflation Factor***

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	3,749	1,777			2,109	,039		
Kompetensi	,437	,086	,609		5,065	,000	,606	1,650
Motivasi	,066	,080	,099		,825	,413	,606	1,650

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil tabel 4.2 dapat dilihat bahwa seluruh indikator dari variabel bebas memiliki nilai  $VIF < 10$  serta nilai *tolerance*  $> 0,10$  artinya, model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas



**Grafik 4.2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Terjadinya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu. Pada grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi pada model regresi ini.

#### 4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari kompetensi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengolahan data dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 25*, hasil sebagaimana ditunjukkan oleh tabel 4.25 dibawah ini.

Tabel 4.9 Hasil Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,749	1,777		2,109	,039
Kompetensi	,437	,086	,609	5,065	,000
Motivasi	,066	,080	,099	,825	,413

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, maka dapat dibentuk suatu persamaan dengan taksiran sebagai berikut:

$$Y = 3,749 + 0,437 X_1 + 0,066 X_2$$

Nilai konstanta adalah sebesar 3,749 ini dapat diartikan jika kompetensi dan motivasi kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol,

maka kinerja karyawan bernilai 3,749. Nilai koefisien regresi dari kompetensi kerja adalah sebesar 0,437 artinya jika kompetensi kerja naik dan motivasi konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,437. Nilai koefisien regresi motivasi adalah sebesar 0,66 artinya jika motivasi kerja naik dan kompetensi kerja konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,66. Untuk dapat menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menafsir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik f, nilai statistik t dan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

#### 4.5.1 Uji Keberartian Koefisien Arah Regresi (Uji F)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependend dan mampu menjelaskan besarnya variabel Y. Hasil pengolahan data dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 25*, hasil sebagaimana ditunjukkan oleh tabel 4.26 dibawah ini :

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	222,373	2	111,187	26,064	,000 <sup>b</sup>
Residual	264,488	62	4,266		
Total	486,862	64			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompetensi (X1)

Pada tabel Uji F didapatkan nilai F hitung sebesar 26,064 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan adanya tingkat signifikansi yang lebih

kecil dari 0,05 maka H1 diterima. Dengan demikian maka variabel kompetensi dan motivasi kerja dapat digunakan untuk memprediksikan variabel kinerja.

#### 4.5.2 Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Hasil pengolahan data dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 25*, hasil sebagaimana ditunjukkan oleh tabel 4.27 dibawah ini :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,749	1,777		2,109	,039
Kompetensi (X1)	,437	,086	,609	5,065	,000
Motivasi (X2)	,066	,080	,099	,825	,413

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Hasil uji t tersebut dapat dilihat nilai t variabel kompetensi adalah 5,065 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga H1 diterima. Sehingga dengan kata lain, variabel kompetensi secara parsial signifikan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja.

Dan nilai t variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,825 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,413. Nilai signifikansi tersebut jauh lebih

besar dari nilai signifikansi yang ditetapkan, sehingga H1 ditolak. Dengan demikian, variabel motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja.

### 4.5.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel bebas. Semakin besar R<sup>2</sup> maka persentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen akan semakin tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 25* diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.12**

#### Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676 <sup>a</sup>	,457	,439	2,06542

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.28 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0.676 atau jika dipersentasekan menjadi 67,6%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 67,6%, sedangkan 32,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

## **4.6 Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pada masing-masing variabel penelitian yaitu Kompetensi, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan di CV Cahaya Berkat Bersama maka dapat diketahui bahwa :

### **4.6.1 Variabel Kompetensi ( $X_1$ )**

Berdasarkan penjelasan dari tabel 4.5 bahwa kompetensi di CV Cahaya Berkat Bersama masih terdapat kekurangan dimana adanya karyawan yang belum memahami aturan-aturan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Dari permasalahan diatas seharusnya atasan dapat lebih tanggap dalam mengatasi masalah tersebut, salah satunya dengan mengadakan *meeting* rutin 2 minggu sekali khusus untuk membahas keluhan ataupun permasalahan pekerjaan yang sedang dialami oleh karyawan, sehingga karyawan dapat dengan terbuka menyampaikan hal yang menjadi masalahnya saat itu dan juga agar atasan dapat memberikan solusi dengan cepat dan tepat terhadap permasalahan yang sedang dialami karyawannya.

### **4.6.2 Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Motivasi kerja di CV Cahaya Berkat Bersama masih sangat rendah dilihat dari hasil Tabel 4.6 yang menjelaskan bahwa kurangnya apresiasi dari atasan terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini, seharusnya atasan lebih menunjukkan sikap yang dapat membangun motivasi karyawan, seperti memberikan reward untuk karyawan yang selalu datang tepat waktu ataupun memberikan penghargaan untuk karyawan teladan.

#### **4.6.3 Variabel Kinerja (Y)**

Dari data Tabel 4.7 menjelaskan bahwa kinerja karyawan di CV Cahaya Berkat Bersama menunjukkan kondisi kinerja yang cukup baik, namun masih terdapat masalah dalam hal kinerja tersebut. Dimana permasalahannya adalah masih adanya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Dalam hal ini, solusi yang harus diterapkan agar masalah kinerja tersebut dapat diatasi adalah dengan cara menegur karyawan tersebut karena terkadang setiap orang membutuhkan teguran halus agar tetap berada di arah yang benar. Selain itu atasan harus mendengarkan pendapat dari karyawan karena hal ini dapat mengurangi ketegangan akibat dari berkurangnya performa kinerja karyawan. Namun, jika masih tidak ada perubahan maka atasan harus memperingatkan karyawan dengan cara yang lebih serius, seperti memberikan surat peringatan kepada karyawan yang bersangkutan. Bahkan apabila ternyata karyawan tidak jera meskipun sudah diberi teguran dan surat peringatan, maka atasan dapat mempertimbangkan untuk memecat karyawan tersebut karena karyawan tersebut dapat menimbulkan akibat negatif, moral yang rendah dan kualitas kerja yang menurun jika dibiarkan terus-menerus.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Cahaya Berkat Bersama, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Mengenai Kompetensi, masih ditemukannya masalah dalam hal kompetensi di CV Cahaya Berkat Bersama karena masih adanya karyawan yang belum memahami aturan-aturan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan oleh penerimaan karyawan di CV Cahaya Berkat Bersama yang belum menerapkan sistem kompetensi dilihat dari masih adanya karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensi realita atau pendidikan yang dimilikinya.
2. Kondisi Motivasi Kerja di CV Cahaya Berkat Bersama masih sangat rendah dilihat dari lebih banyaknya karyawan yang datang terlambat daripada karyawan yang datang tepat waktu. Penyebabnya dapat dipastikan bahwa kurangnya apresiasi dari atasan terhadap kinerja karyawan.
3. Mengenai kondisi kinerja karyawan di CV Cahaya Berkat Bersama adalah cukup baik, namun masih terdapat masalah dalam hal kinerja tersebut dimana masih adanya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor salah satunya adalah kurangnya perhatian dari atasan terhadap karyawan

tersebut, sehingga bisa saja timbul perasaan tidak dihargai dalam diri karyawan dan menyebabkan karyawan tersebut semena-mena dalam melaksanakan pekerjaannya yang akhirnya menimbulkan kinerja yang menurun oleh karyawan tersebut.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau secara simultan variabel kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Cahaya Berkat Bersama. Kombinasi peningkatan kompetensi dan motivasi kerja akan memberikan dampak yang signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Kontribusi dari kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama yaitu sebesar 67,6% terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ketiga variabel dan pengaruhnya tersebut artinya pembenahan kompetensi dan pemberian motivasi perlu diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini akan berdampak baik pada pencapaian kinerja apabila penerimaan karyawan dijalankan sesuai kompetensi realita karyawan tersebut dan karyawan diberikan motivasi yang baik dan memotivasi.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan di CV Cahaya Berkat Bersama termasuk ke dalam kategori cukup baik. Oleh karena itu, masih terdapat beberapa kelemahan yang harus dibenahi. Maka penulis bermaksud mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi

masukan yang berguna bagi pihak-pihak yang terkait. Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut :

### **1. Untuk CV Cahaya Berkat Bersama**

- a. Masih ditemukannya masalah dalam hal kompetensi di CV Cahaya Berkat Bersama karena masih adanya karyawan yang belum memahami aturan-aturan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Adapun solusi yang disarankan penulis dalam peningkatan kompetensi di CV Cahaya Berkat Bersama salah satunya dengan cara mengadakan *meeting* rutin 2 minggu sekali khusus untuk membahas keluhan ataupun permasalahan pekerjaan yang sedang dialami oleh karyawan, sehingga karyawan dapat dengan terbuka menyampaikan hal yang menjadi masalahnya saat itu dan juga agar atasan dapat memberikan solusi dengan cepat dan tepat terhadap permasalahan yang dialami karyawannya.
- b. Motivasi kerja di CV Cahaya Berkat Bersama masih sangat rendah , dimana kurangnya apresiasi dari atasan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, seharusnya atasan lebih menunjukkan sikap yang dapat membangun motivasi karyawan, seperti memberikan reward untuk karyawan yang selalu datang tepat waktu ataupun memberikan penghargaan untuk karyawan teladan.
- c. Berdasarkan penelitian, kinerja karyawan di CV Cahaya Berkat Bersama menunjukkan hasil yang cukup baik, namun masih terdapat masalah dalam hal kinerja tersebut. Dimana permasalahannya adalah

masih adanya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Dalam hal ini, solusi yang harus diterapkan agar masalah kinerja tersebut dapat diatasi adalah dengan cara menegur karyawan tersebut karena terkadang setiap orang membutuhkan teguran halus agar tetap berada di arah yang benar. Selain itu atasan harus mendengarkan pendapat dari karyawan karena hal ini dapat mengurangi ketegangan akibat dari berkurangnya performa kinerja karyawan. Namun, jika masih tidak ada perubahan maka atasan harus memperingatkan karyawan dengan cara yang lebih serius, seperti memberikan surat peringatan kepada karyawan yang bersangkutan. Bahkan apabila ternyata karyawan tidak jera meskipun sudah diberi teguran dan surat peringatan, maka atasan dapat mempertimbangkan untuk memecat karyawan tersebut karena karyawan tersebut dapat menimbulkan akibat negatif, moral yang rendah dan kualitas kerja yang menurun jika dibiarkan terus-menerus.

## **2. Untuk Peneliti Selanjutnya**

Untuk peneliti selanjutnya disarankan supaya tidak terpaku hanya pada faktor-faktor dalam penelitian ini yaitu kompetensi dan motivasi kerja, namun dapat menambah faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti halnya faktor gaya kepemimpinan, faktor lingkungan kerja dan faktor lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi.  
Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Wibowo, 2014. **Manajemen Kinerja**. Edisi keempat.  
Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Drs. Bintoro, M.T, Drs. Daryanto, 2017. **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan**. Cetakan I.  
Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**.  
Bandung: Penerbit Alfabeta, CV.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**.  
Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Sugiyono, 2017. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**.  
Bandung : Alfabeta, CV.
- Lilis Sulastri, 2014. **Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori dan Praktik**.  
Bandung, La Goods Publishing.
- Edy Sutrisno, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan ke-8.  
Jakarta : Prenada Media Group.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan**.  
Cetakan 1.  
Yogyakarta : Gava Media.
- Sudarmanto. 2015. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM**, edisi tiga.  
Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winardi. 2016. **Kepemimpinan dalam Manajemen**.

Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Eko, Widodo Suparno. 2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.**

Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Marwansyah. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi Dua. Cetakan keempat.

Bandung: Alfabeta,CV

## UJI VALIDITAS

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total_ X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,248*	,464**	,363**	,284*	,268*	,004	,569**
	Sig. (2-tailed)		,046	,000	,003	,022	,031	,972	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.2	Pearson Correlation	,248*	1	,302*	,143	,238	,315*	,271*	,609**
	Sig. (2-tailed)	,046		,014	,255	,057	,011	,029	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.3	Pearson Correlation	,464**	,302*	1	,440**	,422**	,275*	,055	,675**
	Sig. (2-tailed)	,000	,014		,000	,000	,027	,663	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.4	Pearson Correlation	,363**	,143	,440**	1	,217	,109	,049	,471**
	Sig. (2-tailed)	,003	,255	,000		,082	,388	,698	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.5	Pearson Correlation	,284*	,238	,422**	,217	1	,290*	,396**	,673**
	Sig. (2-tailed)	,022	,057	,000	,082		,019	,001	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.6	Pearson Correlation	,268*	,315*	,275*	,109	,290*	1	,491**	,673**
	Sig. (2-tailed)	,031	,011	,027	,388	,019		,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.7	Pearson Correlation	,004	,271*	,055	,049	,396**	,491**	1	,549**
	Sig. (2-tailed)	,972	,029	,663	,698	,001	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Total_	Pearson Correlation	,569**	,609**	,675**	,471**	,673**	,673**	,549**	1
X1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,087	,182	,109	,273*	,565**	,134	,129	,452**
	Sig. (2-tailed)		,490	,146	,388	,028	,000	,289	,305	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	,087	1	,424**	,159	,000	,133	,147	,883**	,627**
	Sig. (2-tailed)	,490		,000	,206	1,000	,290	,243	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation	,182	,424*	1	,262*	,249*	,186	,394**	,536**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,146	,000		,035	,045	,139	,001	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	,109	,159	,262*	1	,082	,284*	,232	,305*	,510**
	Sig. (2-tailed)	,388	,206	,035		,516	,022	,063	,014	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.5	Pearson Correlation	,273*	,000	,249*	,082	1	,327**	,185	,090	,470**
	Sig. (2-tailed)	,028	1,000	,045	,516		,008	,140	,476	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.6	Pearson Correlation	,565*	,133	,186	,284*	,327**	1	,360**	,134	,569**
	Sig. (2-tailed)	,000	,290	,139	,022	,008		,003	,288	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.7	Pearson Correlation	,134	,147	,394**	,232	,185	,360**	1	,240	,548**
	Sig. (2-tailed)	,289	,243	,001	,063	,140	,003		,055	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.8	Pearson Correlation	,129	,883*	,536**	,305*	,090	,134	,240	1	,746**
	Sig. (2-tailed)	,305	,000	,000	,014	,476	,288	,055		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Total_X2	Pearson Correlation	,452*	,627*	,717**	,510**	,470**	,569**	,548**	,746**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,380**	,463**	,432**	,063	,691**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,000	,618	,000
	N	65	65	65	65	65	65
Y2	Pearson Correlation	,380**	1	,857**	,306*	,268*	,812**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,013	,031	,000
	N	65	65	65	65	65	65
Y3	Pearson Correlation	,463**	,857**	1	,307*	,331**	,842**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,013	,007	,000
	N	65	65	65	65	65	65
Y4	Pearson Correlation	,432**	,306*	,307*	1	,076	,654**
	Sig. (2-tailed)	,000	,013	,013		,547	,000
	N	65	65	65	65	65	65
Y5	Pearson Correlation	,063	,268*	,331**	,076	1	,395**
	Sig. (2-tailed)	,618	,031	,007	,547		,001
	N	65	65	65	65	65	65
Total_Y	Pearson Correlation	,691**	,812**	,842**	,654**	,395**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	65	65	65	65	65	65

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

# UJI MULTIKOLINEARITAS

## Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kompetensi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676 <sup>a</sup>	,457	,439	2,06542

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

## ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222,373	2	111,187	26,064	,000 <sup>b</sup>
	Residual	264,488	62	4,266		
	Total	486,862	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

## Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,749	1,777		2,109	,039		
	Kompetensi	,437	,086	,609	5,065	,000	,606	1,650
	Motivasi	,066	,080	,099	,825	,413	,606	1,650

a. Dependent Variable: Kinerja

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompetensi	Motivasi
1	1	2,977	1,000	,00	,00	,00
	2	,014	14,615	,99	,24	,13
	3	,009	17,753	,01	,76	,87

a. Dependent Variable: Kinerja

# UJI RELIABILITAS

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,710	7

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	19,89	12,785	,428	,681
X1.2	21,03	11,937	,403	,681
X1.3	19,89	11,629	,518	,655
X1.4	19,40	13,400	,323	,700
X1.5	19,78	9,859	,490	,662
X1.6	19,74	10,071	,466	,670
X1.7	19,65	12,670	,401	,684

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,721	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21,91	18,491	,346	,706
X2.2	21,98	16,859	,408	,696
X2.3	22,42	17,309	,551	,666
X2.4	22,00	19,625	,329	,708
X2.5	22,05	18,701	,275	,722
X2.6	21,92	17,510	,483	,678
X2.7	22,54	17,159	,392	,699
X2.8	23,31	17,466	,590	,662

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,719	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	12,80	5,819	,477	,683
Y2	12,37	6,955	,690	,621
Y3	12,80	5,069	,701	,562
Y4	13,83	7,330	,400	,700
Y5	12,26	8,165	,234	,750

# UJI REGRESI LINIER BERGANDA

## Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kompetensi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

## Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,676 <sup>a</sup>	,457	,439	2,06542	1,929

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

## ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222,373	2	111,187	26,064	,000 <sup>b</sup>
	Residual	264,488	62	4,266		
	Total	486,862	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

## Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,749	1,777		2,109	,039
	Kompetensi	,437	,086	,609	5,065	,000
	Motivasi	,066	,080	,099	,825	,413

a. Dependent Variable: Kinerja

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11,4264	19,4745	15,6462	1,86402	65
Std. Predicted Value	-2,264	2,054	,000	1,000	65
Standard Error of Predicted Value	,276	,961	,424	,131	65
Adjusted Predicted Value	11,2452	19,6099	15,6556	1,86842	65
Residual	-5,47068	4,03450	,00000	2,03289	65
Std. Residual	-2,649	1,953	,000	,984	65
Stud. Residual	-2,779	1,994	-,002	1,009	65
Deleted Residual	-6,02129	4,20376	-,00945	2,13794	65
Stud. Deleted Residual	-2,946	2,044	-,004	1,022	65
Mahal. Distance	,162	12,867	1,969	2,094	65
Cook's Distance	,000	,259	,017	,035	65
Centered Leverage Value	,003	,201	,031	,033	65

a. Dependent Variable: Kinerja

## UJI KOEFISIEN KORELASI

### Correlations

		Kompetensi	Motivasi	Kinerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	,628**	,671**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	65	65	65
Motivasi	Pearson Correlation	,628**	1	,482**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	65	65	65
Kinerja	Pearson Correlation	,671**	,482**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	65	65	65

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