

**STRATEGI PENINGKATAN MOTIVASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN  
PT. SANJAYATAMA LESTARI DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN  
KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN LAIN**

**Jublina Oktora**

**ABSTRAK**

Kemampuan merencanakan dan mengelola perubahan yang bersifat kebijakan merupakan sebuah tuntutan dalam menghadapi persaingan-persaingan yang ada. Karyawan dituntut mampu menerima perubahan yang ada, memahami berbagai peraturan yang ada, merencanakan, melaksanakan serta mengevaluasi berbagai macam peraturan dan perubahan yang ada. Karyawan yang diharapkan saat ini merupakan karyawan yang mempunyai pengetahuan dan berwawasan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Populasi penelitian adalah karyawan PT. Sanjayatama Lestari berjumlah 95 orang. Analisa menggunakan regresi linear berganda dengan nilai R sebesar 0.925. Memanfaatkan berbagai perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi keahlian karyawan melalui motivasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan kinerja ( $Y$ ). Dengan demikian diharapkan kemampuan karyawan PT. Sanjayatama Lestari dapat maju dan bersaing dalam menghadapi persaingan perusahaan lainnya.

Dengan bantuan SPSS juga maka diperoleh bahwa motivasi berpengaruh sebesar 4,210 dan kompetensi berpengaruh sebesar 6,283.

Kata kunci: motivasi karyawan, kompetensi dan kinerja karyawan PT. Sanjayatama Lestari.

*Keywords: leading sector, industry, competitiveness and location quotient*

**I. PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Untuk mencari karyawan baru yang bekerja di PT. Sanjayatama Lestari biasanya diserahkan kepada Kordinator Sektor kemudian dibuatkan pengumuman kepada karyawannya secara langsung. Dengan kata lain, biasanya yang mendaftar menjadi calon karyawan baru di PT. Sanjayatama Lestari merupakan

kerabat dari karyawan yang sudah bekerja di PT. Sanjayatama Lestari.

Namun sebelum karyawan baru masuk menjadi karyawan PT. Sanjayatama Lestari, mereka mengadakan test kemampuan dan test kesehatan agar mereka mengetahui bagaimana kondisi dan kemampuan calon karyawan tersebut.

Ketika kebutuhan fisiologis (seperti makan dan minum) sudah terpenuhi maka manusia akan berusaha

memenuhi aktualisasi diri. Motivasi merupakan dorongan agar karyawan PT. Sanjayatama Lestari mau melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar.

Dalam bekerja diperlukan keahlian khusus atau kompetensi karyawan, oleh karena itu, perlu adanya pemberian pelatihan kompetensi karyawan agar pengembangan diri karyawan PT. Sanjayatama Lestari berkembang dan maju sehingga mampu bersaing dengan karyawan perusahaan lainnya.

PT. Sanjayatama Lestari merupakan sebuah perusahaan yang bergerak sebagai *agency* sumber daya manusia yang selanjutnya akan dilatih menjadi SBA (sahabat belanja anda) yang gunanya mempromosikan produk-produk Unilever. Oleh karena itu perlu adanya pelatihan-pelatihan terhadap pengenalan produk Unilever agar karyawan tersebut bisa memasarkan produk Unilever dengan baik, menjaga nama baik perusahaan dan dapat memajukan perusahaan.

### **B. Identifikasi Permasalahan**

Menurut penjelasan yang penulis utarakan sebelumnya, diperoleh beberapa persoalan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sanjayatama Lestari melalui pertanyaan berikut ini:

1. Benarkah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sanjayatama Lestari?
2. Benarkah kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sanjayatama Lestari?

### **C. Pembatasan Masalah**

Penulis membatasi dengan hal :

1. Motivasi menurut Danang Sunyoto (2013 : 191) yaitu poses keinginan sebagai daya penggerak kemauan bekerja seseorang dan setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dia gapai.
2. Uhar Suharsaputra (2013 : 217) menyatakan kompetensi yaitu suatu karakter, sifat dari seorang untuk menghasilkan kinerja yang handal di dalam pengetahuan dan keahlian.

### **D. Perumusan Masalah**

Perumusannya dapat di jabarkan seperti hal ini:

1. Benarkah motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sanjayatama Lestari?
2. Benarkah kompetensi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sanjayatama Lestari?

### **E. Adanya Perolehan Dari Tujuan dan Manfaat Penelitian Yang Dilakukan**

### 1. Tujuannya

Dari penjelasan uraian yang penulis lakukan, dapat diperoleh tujuannya yakni sebagai berikut :

- a. Agar penulis dan pembaca mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Sanjayatama Lestari.
- b. Agar penulis dan pembaca mengetahui adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada karyawan di PT. Sanjayatama Lestari.

### 2. Manfaat Adanya Penelitian

a. Kegunaan untuk teoritis :

- 1) Kegunaan untuk penulis dan pembaca yaitu dapat memperoleh penelitian baru mengenai kebijakan peningkatan sumber daya manusia khususnya dalam hal
- 2) motivasi dan kompetensi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sanjayatama Lestari.
- 3) Kegunaan untuk Universitas Pamulang yaitu bermanfaat agar dunia pendidikan dapat mengembangkan ilmu manajemen baru dan dapat menjadi referensi penelitian mengenai motivasi dan

kompetensi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Kegunaan praktis :

- 1) Sebagai evaluasi hasil uji coba mengenai kebijakan yang dilakukan pihak manajemen PT. Sanjayatama Lestari terkait dengan hal motivasi, kompetensi dan kinerja karyawan.
- 2) Merupakan sebuah informasi dan pengetahuan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Sanjayatama Lestari.
- 3) Adanya pembuktian nyata bahwa terdapat motivasi serta kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sanjayatama Lestari.

### F. Kerangka Berpikir

Menurut Sudaryono (2014 : 205) motivasi dikelompokkan menjadi dua motivasi yakni yang pertama yaitu dorongan internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pengikut kemudian dengan kesadaran tinggi melakukan sesuatu dan menjalankan pekerjaannya. Mereka melaksanakan kewajibannya dan tanggungjawabnya tanpa adanya kekerasan dan hasrat ingin di puji. Untuk seorang pekerja, bekerja merupakan suatu kewajiban dan hal penting yang harus dilakukannya. Yang kedua yaitu dorongan

yang asalnya dari luar diri seseorang, misalnya keluarga, kekasih dan teman dekat. Setelah itu orang tersebut akan bekerja karena berharap mendapatkan gaji dan tunjangan yang dapat diberikan kepada orang lain dan juga dia pergunakan untuk keperluannya sendiri.

Kompetensi menurut Hollyforde dan Whiddett (2003 : 7) adalah perilaku yang individu tunjukkan ketika melakukan tugas pekerjaan yang relevan secara efektif dalam konteks suatu organisasi. Oleh sebab itu kompetensi diperlukan agar para pekerja dapat secara cekatan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya di PT. Sanjayatama Lestari.

### G. Hipotesis Dari Penelitian ini

Sugiyono (2009 : 64) mengatakan bahwa hipotesis merupakan dugaan sementara yang ada terkait dengan berbagai masalah penelitian yang ada, dimana masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dan pernyataan. Bersifat sebagai dugaan karena jawaban yang pasti baru berdasarkan pada teori-teori yang ada, belum didasarkan pada fakta-fakta di lapangan yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sesuai dengan

berbagai masalah yang telah penulis teliti, diperoleh hipotesisnya yakni:

- $H_0 : \rho = 0$  belum adanya hubungan yang saling berpengaruh antara motivasi karyawan PT. Sanjayatama Lestari dan kompetensi karyawan PT. Sanjayatama Lestari kepada kinerja karyawan di PT. Sanjayatama Lestari.
- $H_a : \rho \neq 0$  sudah adanya hubungan yang saling terkait antara motivasi karyawan Pt. Sanjayatama Lestari dan kompetensi karyawan PT. Sanjayatama Lestari terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanjayatama Lestari.
- $\rho =$  nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan.

## II. LANDASAN TEORI PENELITIAN

### A. Arti Dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marihot Tua (2012 : 1) yaitu *human resource management is the activities undertaken to attract, develop, motivate and maintain a high performing workforce within the organization.* Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan

memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.

## B. Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Selama karyawan bekerja di suatu perusahaan maka perlu diadakan evaluasi terhadap kinerjanya yang dilakukan oleh atasannya, oleh bagian personil dan oleh panitia khusus yang ditunjuk.

Menurut Murray Ainsworth (2002 : 3) menyatakan bahwa *performance is means an outcome – a result. It is the end point of people, resources and certain environment being brought together, with intention of producing certain things, whether tangible product or less tangible service. To the extent that this interaction results in an outcome of the desired level and quality, at agreed cost levels, performance will be judged as satisfactory, good or excellent. To the extent that the outcome is disappointing for whatever reason, performance will be judged as poor or deficient.* Artinya kinerja adalah hasil-hasilnya. Itu adalah hasil titik akhir dari orang, sumber daya dan lingkungan tertentu yang dibawa bersama-sama, dengan tujuan untuk memproduksi hal-hal tertentu, apakah produk nyata atau jasa kurang nyata. Sejauh interaksi ini menghasilkan hasil

dari tingkat yang diinginkan dan berkualitas, pada tingkat biaya yang disepakati, maka kinerja akan dinilai memuaskan, baik atau sangat baik. Jika hasilnya mengecewakan karena alasan apapun, maka kinerja akan dinilai miskin atau kekurangan.

### 2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan gaji, promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan dan bahkan sampai untuk pemberhentian seseorang.

Penilaian kinerja ini mencakup kegiatan untuk memonitor pelaksanaan pekerjaan karyawan apakah sudah sesuai dengan keinginan perusahaan atau belum sesuai dengan keinginan organisasi. Dalam hal ini yang bertanggungjawab dalam penilaian tersebut adalah kepala bagian masing-masing.

Menurut Uhar Suharsaputra (2013 : 215) memberikan gambaran lebih rinci dan komprehensif tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

- a. Variabel individu, meliputi kemampuan, keterampilan,

demografi (umur, asal usul, jenis kelamin).

- b. Variabel organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

## C. Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi

Manusia adalah makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran dan motivasi. Setiap manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan pada dasarnya didorong oleh motivasi. Manusia bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya. Motivasi dalam setiap organisasi dapat mempengaruhi tingkat pencapaian prestasi kerja pegawai yang berhubungan dengan suatu persyaratan pekerjaan.

Menurut Suparno Eko (2014 : 183) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran, memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

### 2. Hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow (2012 : 30)

- a. *Psychological needs* (kebutuhan fisiologis) seperti makan, minum, gula, garam, protein, istirahat, seks dan lain-lain.
- b. *Safety needs* (kebutuhan akan rasa aman) seperti kebutuhan akan keamanan, stabilitas, proteksi, struktur, hum, keteraturan, batas, bebas dari takut dan cemas.
- c. *Love needs/Belonging needs* (kebutuhan akan cinta kasih) seperti kebutuhan kasih sayang keluarga, teman, pasangan dan anak, selain itu juga kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok masyarakat.
- d. *Esteem needs* (kebutuhan penghargaan) seperti kebutuhan kekuatan, penguasaan, kompetensi, kepercayaan diri, kemandirian, kebutuhan penghargaan dari orang lain, status, ketenaran, dominasi, menjadi penting, kehormatan dan apresiasi.
- e. *Self actualization needs* (kebutuhan aktualisasi diri) seperti kebutuhan orang untuk menjadi yang seharusnya sesuai dengan

potensinya, kebutuhan kreatif, realisasi diri, perkembangan diri, kebutuhan harkat kemanusiaan untuk mencapai tujuan, terus maju, menjadi lebih baik, kebutuhan berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman.

#### D. Kompetensi

Menurut Wina Sanjaya (2013 : 70) kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Seseorang yang telah memiliki kompetensi dalam bidang tertentu, bukan hanya mengetahui tetapi juga dapat memahami dan menghayati bidang tersebut yang tercermin dalam pola perilaku sehari-hari. Dalam kompetensi sebagai tujuan, di dalamnya terdapat beberapa aspek yaitu:

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan dalam bidang kognitif.
- 2) Pemahaman (*Understanding*) yaitu kedalaman pengetahuan yang dimiliki setiap individu.
- 3) Kemahiran (*Skill*) yaitu kemampuan individu untuk melaksanakan secara praktik

tentang tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

- 4) Nilai (*Value*) yaitu norma-norma yang dianggap baik oleh setiap individu. Nilai inilah yang selanjutnya akan menuntun setiap individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- 5) Sikap (*Attitude*) yaitu pandangan individu terhadap sesuatu.
- 6) Minat (*Interest*) yaitu kecenderungan individu untuk melakukan sesuatu perbuatan. Minat adalah aspek yang dapat menentukan motivasi seseorang melakukan aktivitas tertentu.

#### E. Penelitian Terdahulu

Dalam melaksanakan penelitian tidak terlepas dari kajian penelitian sebelumnya sebagai landasan dan acuan arah dari penelitian ini.

Contoh penelitian terdahulu yang dipandang relevan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- 1) Penelitian Gusti Ayu Riska Riyanti, I Gede Adnyana Sudibya dengan judul pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja

- karyawan pada RSUD Dharma Usadha. 21 Oktober 2018. Dan untuk pembagian kuesioner dilaksanakan pada jam operasional kantor PT. Sanjayatama Lestari yaitu pada hari kerja, Senin sampai dengan Jumat, jam 08.00 WIB sampai dengan 17.00 WIB. Waktu ini juga digunakan untuk observasi pendahuluan, penyusunan surat izin, pengumpulan kepustakaan, penentuan sampel, instrumen penelitian, pengumpulan data, analisis data, penyebaran kuesioner, konsultasi, pengolahan data, pembuatan draft laporan, penyempurnaan laporan dan penyusunan akhir.
- 2) Penelitian Ronald Listio dengan judul pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aliannz Life Indonesia wilayah Jawa Barat.
  - 3) Penelitian Linawati dengan judul pengaruh motivasi, kompetensi, keterampilan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Herculon Carpet Semarang).

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian diperlukan suatu batasan yang dapat memudahkan penelitian agar menjadi lebih efektif dan efisien. Untuk itu dalam penelitian ini yang menjadi ruang lingkungannya antara lain :

##### 1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Sanjayatama Lestari yang beralamat di Jl. Siaga 1 nomor 21, Pejaten Barat Pasar Minggu, Jakarta Selatan.

##### 2. Waktu Penelitian

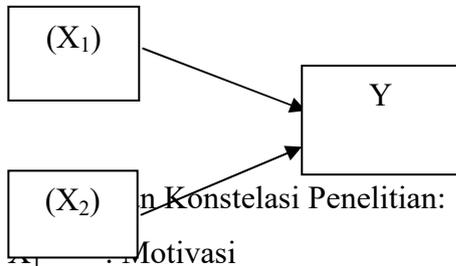
Dalam penelitian ini penulis membutuhkan waktu 3 bulan, yaitu mulai tanggal 10 Agustus 2018 sampai dengan

#### 3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dan wawancara dengan pendekatan kausal menggunakan skala Likert. Instrumen penelitian yang digunakan berbentuk kuesioner. Penggunaan kuesioner untuk mendapatkan data dari setiap variabel penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yang terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu motivasi, kompetensi dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini penulis mendeskripsikan data variabel dalam konstelasi penelitian yang digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 3.1 Konstelasi Penelitian**



X<sub>2</sub> : Kompetensi

Y : Kinerja

Konstelasi penelitian tersebut menggambarkan bagan pengaruh antar variabel yang peneliti teliti.

### B. Sensus

Target penelitian yang ingin diteliti yaitu para karyawan PT. Sanjayatama Lestari yang berjumlah 95 karyawan.

### C. Sumber Data

Sumber data yaitu keterangan yang benar dan nyata, yang dapat dijadikan kajian analisis atau kesimpulan dalam sebuah analisis atau kesimpulan dalam sebuah penelitian. Untuk memperoleh data dan informasi yang akurat dan objektif, maka dilakukan teknik pengumpulan data, sebagai berikut :

#### 1. Data Primer

Data ini didapat dengan menggunakan kuesioner melalui studi lapangan.

Data primer dalam penelitian ini adalah data karyawan PT. Sanjayatama Lestari.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diolah lebih lanjut sehingga menjadi bentuk-bentuk seperti tabel, grafik, diagram, dan sebagainya sehingga lebih informatif oleh pihak lain (Husein Umar, 2008 : 84).

Data sekunder penelitian ini berasal dari olahan data karyawan PT. Sanjayatama Lestari.

### D. Metode Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini, diperlukan data dan berbagai informasi, untuk mendapatkannya maka penulis melakukan pengumpulan data tersebut dengan cara-cara sebagai berikut :

#### 1. Observasi

Peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke PT. Sanjayatama Lestari.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner

merupakan instrumen bukan memakai nama SPG melainkan pengumpulan data yang efisien mereka memakai nama SBA (Sahabat bila peneliti tahu dengan pasti Belanja Anda) khusus untuk produk variabel yang akan diukur dan produk Unilever, yang kemudian mereka tahu apa yang bisa diharapkan akan ditempatkan di Hypermarket, dari para responden (V. Supermarket dan MTI (toko *independent*). Wiratna Sujarweni, 2015 : 94).

### E. Metode Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian (V. Wiratna Sujarweni, 2015: 121).

Dalam penelitian ini, data yang terkumpul akan dianalisis untuk menghasilkan informasi yang bermanfaat. Dengan analisis data, peneliti dapat memberikan jawaban dari masalah yang dibahas dalam penelitian serta temuan-temuan yang dapat dijadikan masukan.

## IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Sanjayatama Lestari merupakan perusahaan yang bergerak sebagai *agency* sumber daya manusia yang selanjutnya akan dilatih menjadi *sales promotion girl* (SPG), namun PT. Sanjayatama Lestari

Hypermarket itu sendiri terdiri dari carefour, lottemart, giant, hero, hypermart dan foodmart. Kemudian supermarket itu terdiri dari superindo, Ramayana, tip top dan diamond. Selanjutnya MTI (toko *independent*) merupakan sebuah mini super atau sebuah toko yang mempunyai beberapa karyawan dan dikendalikan sendiri oleh pemiliknya.

Demi mencapainya promosi dan target penjualan Unilever, PT. Sanjayatama Lestari juga melatih *general trade* (GT) yang akan ditempatkan di sebuah toko yang ada di pasar.

#### 1. Visi

Meningkatkan penjualan produk Unilever.

#### 2. Misi

- Berusaha menjual produk Unilever sebanyak-banyaknya.
- Menjadi rekan yang utama bagi para konsumen produk Unilever.
- Berusaha meningkatkan target penjualan produk Unilever.

### 3. Karakteristik Responden

Data primer penelitian ini dikumpulkan dari 95 responden yang merupakan karyawan PT. Sanjayatama Lestari. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, umur, status pernikahan, jenis pekerjaan, dan lamanya sudah menjadi karyawan.

## B. Hasil Uji Instrumen

### 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebagai langkah awal, penulis ingin menguji valid atau tidaknya setiap pernyataan dalam kuesioner, dengan menggunakan uji validitas. Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total. Koefisien korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Product Moment*, dimana dalam penghitungannya penulis menggunakan bantuan *software IBM Statistical Package for Social Science (SPSS) versi.16 for Windows*.

### 2. Hasil Analisis Deskriptif

Dengan menggunakan indikator maka diperoleh nilai dan kategori untuk kedua variabel penelitian sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

### Rata-rata Skor dan Kategori Variabel Penelitian

Variabel	Rerata skor	Kategori
Motivasi	3,19	Kadang-kadang
Kompetensi	3,85	Kadang-kadang

Sumber : hasil olah data primer, 2018

### 3. Hasil Uji Analisis Korelasi Pearson

Konsep dasar uji analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi ( $r$ ). Jenis hubungan antar variabel X dan Y dapat bersifat positif dan negatif.

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai Signifikansi  $< 0,05$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan
- Jika nilai Signifikansi  $> 0,05$ , maka pengaruh tidak signifikan

### 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4.2**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi  
*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,925 <sup>a</sup>	,856	,280	4,009

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompetensi

Sumber : hasil olah data primer, 2018

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,925. Dari *output* tersebut

diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,856 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel kinerja (Y) ditentukan oleh variabel motivasi dan kompetensi. Sedangkan sisanya 14,4% ditentukan oleh faktor lain, seperti budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja.

### 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi tidak hanya sekedar menguji hubungan atau pengaruh dan arah hubungannya variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), tetapi juga dapat mengestimasi atau memprediksi seberapa besar perubahan variabel terikat ketika terjadi perubahan pada variabel bebas dengan melihat koefisien regresinya. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana, karena hanya terdapat dua variabel bebas yaitu motivasi dan kompetensi.

### 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t dalam regresi linear sederhana digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi

pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Hasil hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

- $H_0 : \rho = 0$ , tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sanjayatama Lestari.
- $H_a : \rho \neq 0$ , terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sanjayatama Lestari.

## V.KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan penelitian dan hasil analisa, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada indikator seperti jenjang karir yang diberikan oleh PT. Sanjayatama Lestari yang dianggap dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja sebaik mungkin sehingga karyawan mampu mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.
2. Variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini terlihat pada indikator seperti karyawan mampu menguasai bidang tugasnya, yang fungsinya membantu karyawan agar menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan akurat.

## B. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka dapat dibuat beberapa saran terhadap perusahaan, yaitu

1. Pemimpin hendaknya memberikan kepercayaan kepada karyawan agar karyawan lebih bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.
2. Pemimpin seharusnya konsisten terhadap visi dan misi perusahaan sehingga para karyawan juga termotivasi untuk tetap konsisten.
3. Pemimpin sebaiknya memberikan penghargaan kepada karyawannya jika melakukan tugasnya dengan baik dan menguntungkan perusahaan.
4. Pemimpin sebaiknya memberikan pelatihan (*training*) kepada karyawan PT. Sanjayatama Lestari untuk menggunakan Bahasa Inggris karena *visitor* PT, Sanjayatama Lestari ada yang berasal dari luar negeri, sehingga

komunikasi juga berjalan dengan baik.

5. Meskipun motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun disarankan kepada penelitian berikutnya untuk meneliti pengaruh variabel lainnya seperti budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja di PT. Sanjayatama Lestari yang fungsinya agar demi meningkatkan kemajuan PT. Sanjayatama Lestari.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainsworth, Murray, *Managing Performance, Managing People: Understanding and Improving Team Performance*, Frenchs Forest: Pearson Education, 2002.
- Eko, Suparno, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ardadizya Jaya, 2014.
- Ferdinand, Augustynd, *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang: AGF Books, 2006.
- K. Hoy, Wayne & Cecil G. Miskel, *Educational Administration Theory, Research and Practice*, New York: Mc Graw Hill, 2005.

- Keran, Kristina Nugi, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tanggerang*, Universitas Esa Unggul, 2012.
- Khozin, *Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Perspektif Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Interpena, 2012.
- Listio, Ronald, *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aliannz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat*, Universitas Komputer Indonesia Bandung, 2010.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Mulyasa, E., *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2011.
- Noe, A Raymond, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Jakarta: Salemba Empat, 2013.
- Pramono, Agus, Dian Triyani. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang*, Jurnal dinamika volume 1 nomor 5, 2010.
- Putra, Nicko Permana, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power Semarang*, Jurnal Indonesia Power Semarang, 2013.
- Riyanti Gusti Ayu Riska, I Gede Adnyana Sudibya, *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSU Dharma Usadha*, (Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, 2012), h. 622.
- Rosadi, Dodi, *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan Peneliti-LIPI*, Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan Peneliti-LIPI, 2015.
- Sanjaya, I Kadek Edy, Ayu Desi Indrawati. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pande Agung Segara Dewata*, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, 2013.

Sanjaya, Wina, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013.

Santoso, Singgih, *Menggunakan SPSS Untuk Statistik Parametrik*, Jakarta: Alex Media Komputindo, 2006.

Saptianingsih, Bayu, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang*, lib.unnes.ac.id, 2010.

Sekaran, Uma, *Research Methods For Business*, Jakarta: Salemba Empat, 2006.

Simanjuntak Friskha Dora, Ahmad Calam. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Cabang Binjai Wilayah Sumatera Utara*, Jurnal SAINTIKOM Vol. 11 No.2, 2012.

Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2002.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta CV, 2009.

Suharsaputra, Uhar. *Administrasi Pendidikan*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2013.

Sunyoto, Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CAPS, 2013.