



## **Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**Ayu Anjani**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Indonesia

**Abstract :** *This study aims to examine the effect of competence and work motivation on employee performance. The research method used in this study is a quantitative research method. The population in this study was employees of the marketing department of PT. Lambang Putra Perkasa Motor Cirebon with a total of 45 people. The sampling technique uses saturated samples, so that all employees are sampled in this study. The technique of drawing data using a questionnaire and data analysis used is multiple regression analysis. The results showed that there was a positive and significant influence between the variables of competence and motivation on employee performance*

**Keyword :** *Competency; Motivation; Employee Performance*

**Abstrak :** *Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian marketing PT. Lambang Putra Perkasa Motor Cirebon dengan jumlah 45 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik penarikan data menggunakan kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.*

**Kata Kunci :** *Kompetensi; Motivasi; Kinerja Karyawan*

*Cronicle of Article :Received (29-04-2019); Revised (04-05-2019, 09-06-2019); and Published (30-06-2019).*

©2019 Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati.

**Profile and corresponding author :** Ayu Anjani adalah alumni Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon. *Corresponding author:* [anjani711@gmail.com](mailto:anjani711@gmail.com)

**How to cite this article :** Anjani, A., (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*. 3(1), 1-10.

Retrieved from : <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

## PENDAHULUAN

PT. Lambang Putra Perkasa Motor merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif dan penjualan mobil Honda. Perusahaan yang berperan melayani dan memberikan kepuasan jasa kepada masyarakat pengguna mobil Honda, maka dalam hal ini kinerja masing-masing karyawan dalam melayani masyarakat dan bekerja sesuai tujuan perusahaan sangat diperhatikan, karena kepuasan konsumen merupakan kebanggaan tersendiri bagi perusahaan.

Jika ingin mengetahui kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya, karena keberhasilan

suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kompetensi karyawan sangat dibutuhkan guna menunjang keberhasilan karyawan.

Seperti kasus yang terjadi pada karyawan di PT. Lambang Putra Perkasa Motor selama dua tahun terakhir terdapat karyawan yang berpindah kerja atau diberhentikan dari perusahaan. Untuk mengetahui data 2 tahun terakhir tentang target dan presentasi karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1. Data Penjualan Mobil Periode 2016-2017**

No	Bulan	Penjualan 2016	Penjualan 2017	Keterangan
1	Januari	123	109	Turun
2	Februari	102	66	Turun
3	Maret	93	79	Turun
4	April	100	90	Turun
5	Mei	84	102	Naik
6	Juni	128	102	Turun
7	Juli	84	101	Naik
8	Agustus	101	123	Naik
9	September	87	85	Turun
10	Oktober	93	116	Naik
11	November	103	99	Turun
12	Desember	179	115	Turun

Sumber : Departemen Penjualan PT. Lambang Putra Perkasa Motor, 2018.

Pada tabel di atas dapat terlihat bahwa jumlah penjualan selama 2 tahun terakhir mengalami penurunan. Efek yang terjadi karena penurunan penjualan di atas adalah banyaknya beberapa karyawan yang diputuskan hak kerjanya oleh perusahaan. Pada 2 tahun terakhir sedikit mengalami penurunan. Pemberhentian hak kerja disini lebih terjadi karena karyawan tersebut tidak mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Walaupun demikian, ada beberapa hal yang harus diperhatikan juga oleh perusahaan terkait dengan belum optimalnya kinerja karyawan bagian marketing. Hal ini dapat dilihat dari beberapa keluhan pelanggan contohnya seperti tentang kurang jelasnya penyampaian

marketing kepada pelanggan tentang barang yang dijual.

Kinerja karyawan menjadi perhatian penting bagi pimpinan perusahaan, karena kinerja karyawan akan berdampak pada kinerja organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat berbagai upaya yang dapat diambil oleh para pimpinan perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja, salah satunya adalah dengan meningkatkan kompetensi karyawan.

Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap, (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017).

Ardiansyah & Sulistiyowati, (2018) melakukan penelitian pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kuningan menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa kompetensi menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja. Peneliti lainnya yaitu Hidayat, A. S., Alwi, M., & Setiawan, (2017) menjelaskan bahwa faktor kompetensi memiliki peranan penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di PT. Batik Trusmi Cirebon. Hasil ini dikuatkan oleh hasil penelitian penelitian Yang, J. H., Fang, S. C., & Huang, (2017) yang menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki peran yang signifikan dalam memediasi kegiatan pelatihan terhadap kinerja. Akan tetapi ada hasil penelitian yang berbeda yang dikemukakan oleh Arma, A., Ferdinand, A. T., & Raharjo, (2017) yang menyimpulkan bahwa kompetensi menjual tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penjualan. Perbedaan hasil penelitian ini menjadi kajian yang menarik untuk diteliti lebih lanjut oleh peneliti sehingga diperoleh hasil yang lebih aktual mengenai hubungan antara kompetensi terhadap kinerja.

Faktor lain yang sering dihubungkan dengan kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Mangkunegara, 2013). Beberapa peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja, salah satunya adalah Sujarwo, (2017) yang melakukan penelitian pada LKP alfa Bank Semarang, menarik kesimpulan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan serta begitu juga sebaliknya. Akan tetapi hasil penelitian ini memiliki perbedaan dengan hasil penelitian Dhermawan, Sudibya, & Utama, (2012) yang menyimpulkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja. Perbedaan hasil penelitian ini menarik untuk dikaji lebih

lanjut untuk mengetahui hasil paling mutakhir hasil pengujian mengenai pengaruh kompetensi serta motivasi terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena permasalahan mengenai rendahnya kinerja karyawan bagian pemasaran serta adanya perbedaan hasil penelitian antara kompetensi serta motivasi terhadap kinerja, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi serta motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para peneliti selanjutnya dalam bidang kajian manajemen kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan pada bagian sales. Selain itu hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi para pimpinan perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kompetensi

Edison, Anwar, & Komariyah, (2017) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Kompetensi dapat didefinisikan pula sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik (Sutrisno, 2019).

Zwell (dalam Wibowo, 2011) menjelaskan dimensi-dimensi dari kompetensi kompensasi diantaranya adalah :1) Kepercayaan dan nilai, 2) Keahlian/keterampilan, 3) Pengalaman, 4) Karakteristik Personal, 5) Motivasi, 6) Isu-isu emosional, 7) Kapasitas intelektual. Edison et al., (2017) menjelaskan tiga dimensi kompetensi kerja yaitu : 1) pengetahuan, 2) keahlian dan 3) sikap. (Hutapea & Thoha, 2008) menjelaskan 3 dimensi kompetensi yaitu : 1) *Skill*, 2) *Knowledge*, 3) *Attitude*.

## Motivasi

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual, (Sedarmayanti, 2017). Sutrisno, (2019) mendefinisikan motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Mangkunegara, (2013) mendefinisikan motivasi sebagai suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Terdapat dua dimensi dalam motivasi menurut Sutrisno, (2019) dalam yaitu sebagai berikut 1. *Faktor Eksternal*, 2. *Faktor Internal*. Menurut Maslow (dalam Rivai & Sagala, 2011) menjelaskan 5 dimensi motivasi yaitu : 1) Kebutuhan Fisiologis , 2) Kebutuhan Rasa Aman , 3) Kebutuhan Sosial , 4) Kebutuhan Penghargaan, 5) Kebutuhan Aktualisasi diri

## Kinerja

Pengkajian mengenai kinerja selalu menjadi perhatian utama perusahaan atau organisasi. Kinerja merupakan elemen penting dalam perusahaan, karena kinerja merupakan harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Semakin baik kinerja karyawan dalam setiap perusahaan maka akan mempengaruhi tujuan perusahaan. (Mangkunegara, 2013) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan definisi yang dikemukakan oleh Edison et al., (2017) yang mengartikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Beberapa pakar telah mengemukakan dimensi-dimensi dari pengukuran kinerja salah satunya adalah Mangkunegara, (2013),

yang menjelaskan bahwa terdapat 4 dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu : 1) *Kualitas Kerja*, 2) *Kuantitas Kerja*, 3) *Dapat tidaknya diandalkan*, 4) *Sikap*. Mathis & Jackson, (2006) menjelaskan 5 kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seseorang yaitu : 1) kualitas dari hasil, 2) kuantitas dari hasil, 3) ketepatan waktu dari hasil, 4) kehadiran, 5) kemampuan bekerja sama

## Kerangka Pemikiran

### Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Kompetensi dapat merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik (Sutrisno, 2019). beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dapat dijadikan salah satu determinan kinerja karyawan. Osei & Ackah, (2015) meneliti karyawan pada industri farmasi di Ghana dan menyimpulkan bahwa karyawan dengan kompetensi yang tinggi memiliki kinerja yang tinggi. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, Kolibáčová, (2014) menyimpulkan bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui peningkatan kompetensi, karena dengan semakin tingginya kompetensi karyawan, maka akan berdampak pada semakin tingginya kinerja karyawan.

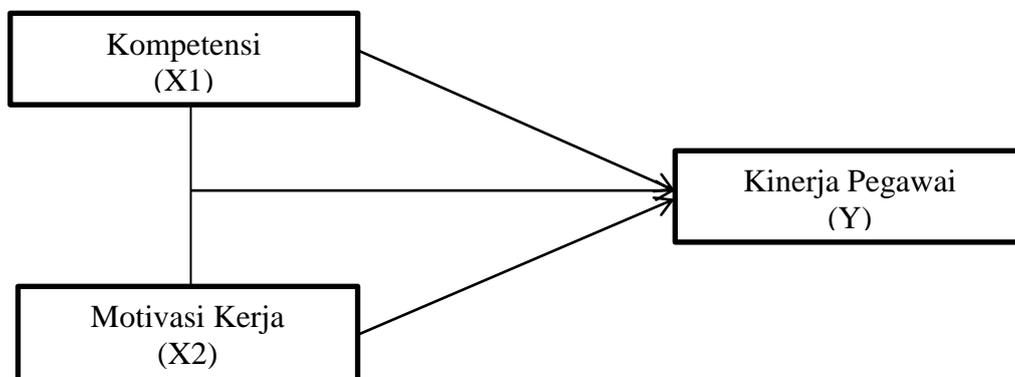
### Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya (Sutrisno, 2019). Motivasi memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini didasarkan pada hasil penelitian Hernidatiatin & Susijawati, (2017) yang menyimpulkan bahwa variabel motivasi merupakan faktor yang memberikan pengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja.

Garnasih, (2017) melakukan penelitian dengan judul “Motivasi: Expectancy Theory dan Produktivitas Penelitian” menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik mampu memacu

kinerja ataupun produktivitas penelitian. motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang lebih doinan dibandingkan dengan motivasi intrinsik.

Cherian, J., & Jacob, (2013) menyimpulkan dalam penelitian bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama dalam memprediksi meningkat atau menurunnya kinerja karyawan.



Sumber : (Cherian, J., & Jacob, 2013; Garnasih, 2017; Hernidatiatin & Susijawati, 2017; Kolibáčová, 2014; Osei & Ackah, 2015)

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut, yaitu:

1. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja.
2. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja.
3. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja.

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja yang dibuktikan melalui pembuktian statistik.

Dalam penelitian ini terdapat 1 variabel dependen yaitu kinerja serta dua variabel independen yaitu kompetensi dan motivasi. Dimensi yang digunakan dalam variabel kompetensi adalah 1) pengetahuan, 2) keahlian dan 3) sikap (Edison et al., 2017). Dimensi yang digunakan dalam variabel motivasi adalah 1) motivasi internal dan 2)

motivasi eksternal (Sutrisno, 2019). Dimensi yang digunakan dalam variabel kinerja adalah : 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) dapat tidaknya diandalkan, 4) sikap kerja (Mangkunegara, 2013).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian marketing PT. Lambang Putra Perkasa Motor (LPPM) Kota Cirebon yang berjumlah 45 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dimana dalam penelitian ini seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 responden. Teknik sampel jenuh peneliti gunakan karena jumlah populasi yang relatif kecil dibawah 100 orang.

Teknik penarikan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran instrumen penelitian menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh karakteristik responden yang ditampilkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Kategori	Uraian	Jumlah	Persen (%)
Jenis Kelamin	Pria	38	85
	Wanita	7	15
Usia	< 25 tahun	6	13
	25 - 35 tahun	36	80
	36 - 45 tahun	3	7
	>45 tahun	0	0
Pendidikan	< SMA	3	7
	SMA	16	35
	Diploma	4	9
	Sarjana	22	49
Masa kerja	< 1 tahun	14	31
	1-5 tahun	27	60
	6-10 tahun	4	9
	>10 tahun	0	0

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Berdasarkan tabel mengenai karakteristik responden, menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari pria sebanyak 38 pegawai atau 85% dari jumlah seluruh responden, sedangkan wanita sebanyak 7 pegawai atau 15% dari jumlah seluruh responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas adalah pria, berdasarkan usia, mayoritas

responden berusia 25-35 tahun, berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan sarjana, serta memiliki masa kerja 1-5 tahun.

Untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti, peneliti melakukan pengujian validitas instrumen variabel kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai dalam tabel dibawah ini

**Tabel 3. Hasil uji validitas instrumen**

Kompetensi		Motivasi		Kinerja	
Nomor	R Hitung	Nomor	R Hitung	Nomor	R Hitung
1	0,548	1	0,372	1	0,468
2	0,640	2	0,470	2	0,441
3	0,641	3	0,360	3	0,555
4	0,675	4	0,301	4	0,415
5	0,741	5	0,309	5	0,846
6	0,297	6	0,500	6	0,657
7	0,324	7	0,578	7	0,572
8	0,298	8	0,378	8	0,513
				9	0,669
				10	0,574

Sumber : hasil pengolahan data, 2018

Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui bahwa instrumen dalam variabel kompetensi valid, instrumen dalam variabel Motivasi valid dan instrumen variabel kinerja

pegawai adalah valid, karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, seluruh r hitung nilainya lebih besar dari 0,294.

Untuk mengetahui derajat konsistensi instrumen penelitian, maka peneliti melakukan uji reliabilitas instrumen yang hasilnya terdapat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4. Reliability statistic**

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompetensi	0,791	8
Motivasi	0,680	8
Kinerja	0,854	10

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel kompetensi adalah 0,794, nilai Cronbach's Alpha variabel motivasi adalah 0,680 , nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja pegawai adalah 0,854, hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel

penelitian tersebut adalah reliabel karena nilai Chronbach Alpha diatas 0,6.

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat tabel model summary yang terdapat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 <sup>a</sup>	.462	.437	3.681

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 0.680, hal ini memiliki arti bahwa derajat keeratan hubungan antara variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai termasuk pada kategeori kuat.

pegawai adalah 0.462, hal ini memiliki arti bahwa pengaruh variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 46%.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Nilai koefisien determinasi variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja

**Tabel 6. Coefficient**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,255	6,064		.538	.593
Kompetensi	.651	.166	.474	3.916	.000
Motivasi	.485	.169	.347	2.864	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahawa nilai Sig variabel kompetensi adalah 0,00 < 0,05, hal ini memiliki arti bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja, selanjutnya diketahui bahwa nilai Sig variabel motivasi adalah 0,00 <

0,05, hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara simultan, dapat dilihat dalam tabel ANOVA dibawah ini :

**Tabel 7. ANOVA**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489,745	2	244,872	18,068	.000 <sup>b</sup>
	Residual	569,233	42	13,553		
	Total	1058,978	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant). Motivasi. Kompetensi

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Sig adalah  $0,00 < 0,05$ , sehingga dapat kita simpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh kompetensi terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini mengandung arti bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja, dengan semakin meningkatnya kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardiansyah & Sulistiyowati, (2018) dimana dalam hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini memiliki perbedaan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Arma, A., Ferdinand, A. T., & Raharjo, (2017). Arma, A., Ferdinand, A. T., & Raharjo, (2017) dalam penelitiannya menguji pengaruh variabel pengalaman menjual, kompetensi menjual serta kualitas hubungan dengan pelanggan terhadap kinerja penjualan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel pengalaman menjual dan kualitas hubungan dengan pelanggan yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja penjualan, sedangkan variabel kompetensi menjual tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penjualan, itu artinya bahwa kompetensi menjual para sales tidak cukup untuk meningkatkan kinerja penjualan.

Temuan penelitian ini dapat menjadi pembuktian atas adanya celah penelitian yang terdapat pada hasil penelitian yang dipublikasikan oleh Arma, A., Ferdinand, A. T., & Raharjo, (2017). Hasil penelitian ini mengkonfirmasi kompetensi karyawan tenaga pemasaran dapat berdampak pada kinerja pemasaran.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, hal ini berarti bahwa motivasi memiliki dampak yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Salah satunya adalah Garnasih, (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas penelitian dosen. Selain itu hasil penelitian Cherian, J., & Jacob, (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi merupakan determinan utama dari kinerja. Motivasi juga memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja dan dapat menjadi variabel mediasi pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan, (Hernidatiatin & Susijawati, 2017).

Hasil penelitian ini menutupi kekurangan penelitian Dhermawan et al., (2012) dimana dalam model penelitiannya belum bisa membuktikan adanya signifikansi peran variabel motivasi dalam mempengaruhi variabel kinerja.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa : 1) kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, 2) motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, 3) kompetensi dan motivasi dapat digunakan sebagai prediktor naik atau turunnya kinerja.

### Saran

Implikasi dari penelitian ini diantaranya adalah : 1) dikarenakan kompetensi dapat meningkatkan kinerja secara nyata, maka pihak manajemen diharapkan dapat melakukan upaya peningkatakan kompetensi karyawan salah satunya melalui program learning organization (Safitri et al., 2018), 2) dikarenakan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja maka pihak manajemen perlu melakukan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan baik motivasi yang bersumber dari internal maupun eksternal.

Penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya : 1) penelitian ini baru dilakukan pada satu perusahaan, padahal fenomena rendahnya kinerja tenaga pemasaran terjadi pada beberapa cabang perusahaan ditempat yang lain, sehingga untuk kedepannya, peneliti menyarankan adanya penambahan lokasi penelitian tidak hanya di satu perusahaan akan tetapi pada beberapa perusahaan lain yang memiliki fenomena masalah yang sama. Selanjutnya penelitian ini baru menguji dampak kompetensi dan

motivasi terhadap kinerja, saran untuk peneliti selanjutnya adalah meneliti mengenai faktor efikasi diri, karena temuan dilapangan menunjukkan umumnya tenaga pemasaran memiliki kepercayaan atau keyakinan diri yang rendah untuk mencapai target penjualan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91–100.
- Arma, A., Ferdinand, A. T., & Raharjo, S. T. (2017). Pengaruh Kompetensi Menjual, Kualitas Hubungan, dan Pengalaman Menjual untuk meningkatkan Kinerja Tenaga Penjualan (Studi pada PT. New Ratna Motor Semarang). *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, 16(1), 1–16.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80–88.  
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>
- Dhermawan AANB, Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Garnasih, R. L. (2017). Motivasi: Expectancy Theory dan Produktivitas Penelitian. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 53–62.
- Hernidatiatin, L. T., & Susijawati, N. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 75–86.
- Hidayat, A. S., Alwi, M., & Setiawan, Y. (2017). THE TRAINING AND COMPETENCE EFFECT OF PT BATIK TRUSMI

- CIREBON'S EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(2), 346–354.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kolibáčová, G. (2014). The relationship between competency and performance. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 62(6), 1315–1327.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Osei, A. J., & Ackah, O. (2015). Employee's Competency And Organizational Performance In The Pharmaceutical Industry. *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom*, 3(3), 1–9.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Safitri, C. L., Wahyu, S., Hana, L., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Jember, U. (2018). Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 79–90.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sujarwo, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada LKP Alfabank Semarang). *INFOKAM*, 13(1), 63–71.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: Raja Grafindo Prasad.
- Yang, J. H., Fang, S. C., & Huang, C. Y. (2017). The Mediating Role of Competency on the Relationship between Training and Task Performance: Applied Study in Pharmacists. *International Journal of Business Administration*, 8(7), 16–24. <https://doi.org/10.5430/ijba.v8n7p16>.