

E - PROFIT

Economics Professional in Action

Jurnal Ekonomi,, Manajemen, Bisnis, Kewirausahaan, dan Akuntansi

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Vol. 1 | Edisi 2 | Agustus 2019

Pengaruh Pelayanan Fiskus Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak
N. Heriyah

Pengaruh Work Life Balance dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Divisi Mirai + PT. Bank Nusantara Parahyangan Tbk Cabang Sudirman Bandung

Ayu Nike Retnowati, Daniel Baruch

PAnalisis Faktor Struktur Modal pada Perusahaan Penanaman Modal Asing di Indonesia

Eloq Faiqoh

Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Cabang Bandung

Elan Rusnandar, Firna Maulina

Perbandingan Perceived Quality Sebagai Dampak Lifestyle Survey Pada Pengguna Mobil Nissan March dan Hyundai di Kota Bandung

Sabilla Saberina

Pengaruh Sanksi Administrasi Pajak dan Biaya Kepatuhan Terhadap Kepatuhan Waji Pajak Orang Pribadi (Studi Survei Pada KPP Pratama Bandung Tegallega)

Sukardi ., Taufan Gojali

Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Marketing Pada Pt. Duta

Indarta Priyana, Natasza Elsadai

E-PROFIT

Economics Professional in Action

Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Kewirausahaan, dan Akuntansi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Susunan Tim E-PROFIT

Pelindung

Dr. Ir Bob Foster, M.M

Pengarah

Drs. Muh, Deni Johansyah, M.M

Penanggung Jawab

Drs. Elan Rusnendar, M.M.

Anggota Redaksi

Ratih Hadiani, S.Kom, MBA

Elok Faiqoh Himmah, S.E, M.A

Eko Purwanto, S.E., M.Ak.

Sabilla Saberina, S.E., M.M.

Putri Gantine Lestari, S.E, M.Ak

Astari Dianty, S.E, M.Ak

Ira Valentina Silalahi, S.pd, M.M

Ayu Nike Retnowati, S.St, M.M

Vika Aprianti, M.Pd.

Editor

Aggi Panigoro, S.E.,M.M.

G. Guci Derry M.P, S. Kom

Sirkulasi

Dinar Rahayu S. St., M.Kom

E-PROFIT

Diterbitkan oleh FEB UNIBI
Jl. Soekarno Hatta 643 Bandung
Telp. 022 7320841
e-mail: lppm@unibi.ac.id
feb@unibi.ac.id

Catatan Redaksi

E-PROFIT

E-Profit, media informasi pendidikan, penelitian dan pengabdian Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIBI, hadir guna memfasilitasi Tridharma Perguruan Tinggi dan memberikan wawasan dan pengetahuan bagi pembacanya.

Pembaca yang budiman, edisi yang saat ini berdasar di tangan pembaca adalah edisi pertama, terdiri dari tujuh artikel hasil penelitian dan telaah pustaka dari ilmu ekonomi, manajemen, bisnis, kewirausahaan dan akuntansi. Kami Juga sertakan liputan kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian yang berlangsung di Fakultas Ekonomi Bisnis .

Semoga Kehadiran E- Profit menjadi pemicu prestasi kita

DAFTAR ISI

| | |
|--|----------------|
| Pengaruh Pelayanan Fiskus Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak (Wajib Pajak Orang Pribadi Di Kota Bandung) <i>N. Heriyah</i> | 1 – 10 |
| Pengaruh Work Life Balance dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Divisi Mirai + PT. Bank Nusantara Parahyangan Tbk Cabang Sudirman Bandung <i>Ayu Nike Retnowati, Daniel Baruch</i> | 11 – 20 |
| Analisis Faktor Struktur Modal pada Perusahaan Penanaman Modal Asing di Indonesia <i>Eloq Faiqoh</i> | 19 – 30 |
| Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Cabang Bandung <i>Elan Rusnandar, Firna Maulina</i> | 31-41 |
| Perbandingan <i>Perceived Quality</i> Sebagai Dampak <i>Lifestyle Survey</i> Pada Pengguna Mobil Nissan March dan Hyundai di Kota Bandung <i>Eko Purwanto</i> | 42-56 |
| Pengaruh Sanksi Administrasi Pajak dan Biaya Kepatuhan Terhadap Kepatuhan Waji Pajak Orang Pribadi (Studi Survei Pada KPP Pratama Bandung Tegallega) <i>Putri Gantine Lestari</i> | 57-64 |
| Mengukur Tingkat Kepuasan Pelayanan Pengunjung Perpustakaan di Politeknik Tri Mitra Karya Mandiri <i>Sukardi ., Taufan Gojali</i> | 65-72 |
| Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Marketing Pada PT. DUTA <i>Indarta Priyana, Natasza Elsadai</i> | 73-78 |

**PROPOSAL
PENELITIAN**



**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN DIVISI MARKETING PADA PT. DUTA**

Dibiayai Hibah Internal Universitas (HIU)
Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Oleh :

Indarta Priyatna, S.T., M.M.

NIDN. 0412046601

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS INFORMATIKA DAN BISNIS INDONESIA**

2019

HALAMAN PENGESAHAN

| | | |
|----|---------------------------|--|
| 1 | Judul Penelitian | Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja karyawan Divisi Marketing Pada Pt. Duta |
| 2. | Ketua Peneliti / Pengusul | |
| | • Nama | Indarta Priyatna, S.T., M.M. |
| | • Email | indarta.priyana@unibi.ac.id |
| | • N I K/NIDN | 0412046601 |
| | • Jab. Fungsional / | Asisten Ahli |
| | • Bidang Keahlian | Manajemen Sumber Daya Manusia |
| | • Jurusan / Fakultas | Fakultas Ekonomi dan Bisnis |
| 3. | Periode Waktu Penelitian | 1 Januari 2019 s.d 1 Desember 2019 |
| 4. | Rencana Luaran Penelitian | Jurnal Nasional terakreditasi Jurnal internasional bereputasi |

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Bandung, 17 Februari 2019
Ketua Peneliti

Drs. Elan Rusnandar, M.M
NIDN. 04 251264 02

Indarta Priyana, S.T., M.M.
NIDN. 0412046601

Menyetujui
Wakil Rektor Riset dan Kemahasiswaan

Drs. H. Muhamad Deni Johansyah, M.M.
NIDN. 00.141260.01

DAFTAR ISI

| | |
|--|----|
| LEMBAR PENGESAHAN | i |
| DAFTAR ISI..... | ii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 3 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 5 |
| BAB IV BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN | 6 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN – LAMPIRAN | |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia bisnis saat ini semakin pesat seperti sudah banyak perusahaan yang menggunakan teknologi informasi dalam mempermudah jalannya aktivitas perusahaan. Perusahaan dengan sumber daya manusia berkualitas, berarti sumber daya manusia tersebut memiliki prestasi kerja baik. Karyawan dengan prestasi kerja baik merupakan salah satu aset yang tidak ternilai bagi perusahaan. Prestasi kerja baik dari karyawan, diharapkan dapat membantu dalam kemajuan perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Ishak (2014:34) mengemukakan: “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. PT. Duta adalah sebuah perusahaan nasional yang bergerak dalam penerbitan dan penjualan buku-buku sekolah untuk siswa-siswi mulai dari TK/PAUD, SD, SMP, dan SMA. Perusahaan yang berkantor pusat di kota Bandung, PT. Duta dalam menilai dan mengevaluasi pencapaian prestasi kerja karyawan divisi marketing, dibantu dengan parameter yang dimiliki oleh perusahaan.

Dengan kebutuhan perusahaan dan kompetensi karyawan yang belum memadai, karena perusahaan saat ini memiliki kebijakan untuk tidak melaksanakan pelatihan marketing secara berkala, sehingga kompetensi karyawan tidak dapat berkembang. Selain itu, dari sisi motivasi juga masih terdapat masalah, yaitu kurangnya pemberian reward dalam bentuk insentif kepada karyawan sehingga mengakibatkan sebagian besar karyawan merasa tidak puas dengan insentif yang mereka terima.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Dari data dan fakta yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah, penulis dapat merumuskan masalah yaitu bagaimana cara mengetahui pengaruh

Kompetensi dan Motivasi terhadap prestasi kerja karyawan divisi marketing pada PT. Duta.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah menghitung pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan divisi marketing PT. Duta.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini untuk memberikan informasi kepada perusahaan PT. Duta bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Ishak (2014:34) mengemukakan: “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan oleh organisasi/instansi untuk mengetahui kemampuan dan prestasi yang ada pada seorang karyawan sehingga dengan adanya prestasi tersebut, instansi atau perusahaan akan lebih mudah untuk memproses keberlangsungan seorang karyawan.

2.2. Kompetensi

Menurut Priansa (2018:254) mengemukakan: “Kompetensi adalah kumpulan dari perilaku yang didukung oleh pengetahuan yang mendasarinya, keterampilan dan sikap yang berhubungan dengan peran tertentu atau tanggung jawab pekerjaan”.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan di atas, maka kompetensi dapat disimpulkan sebagai kapasitas karyawan yang didasarkan pada kemampuan, keterampilan, pengetahuan dalam mengerjakan pekerjaan atau tanggung jawabnya.

2.3. Motivasi

Suwatno (2016:171) mengemukakan: “Motivasi berasal dari kata Latin *move* yang berarti dorongan daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan

suatu tindakan atau perbuatan”. Kata *move* dalam Bahasa Inggris, sering disepandankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu bentuk dorongan untuk menggerakkan karyawan untuk bekerja sekaligus agar karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya.

2.4. Hipotesis

Berdasarkan teori yang telah diuraikan, maka berikut ini hipotesis dari penelitian yang akan penulis lakukan:

H1 : Bagaimana pengaruh dari kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan divisi marketing PT. Duta.

H2 : Bagaimana pengaruh dari motivasi terhadap prestasi kerja karyawan divisi marketing PT. Duta.

H3 : Bagaimana pengaruh secara simultan dari kompetensi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan divisi marketing PT. Duta.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

Metode deskriptif dan verifikatif digunakan untuk tujuan menguji fakta-fakta yang ada dan menjelaskan hubungan variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data dalam pengujian hipotesis. Metode ini juga digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan divisi marketing pada PT. Duta dan melakukan pengujian hipotesis, apakah hipotesis diterima atau ditolak. Sasaran populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi marketing yang bekerja di PT. Duta sebanyak 52 orang. Alasan penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena sampel yang digunakan oleh peneliti adalah semua karyawan divisi marketing PT. Duta, yaitu sebanyak 52 orang. Teknik pengujian data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, koefisien linear berganda, koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi

BAB IV
BIAYA DAN JADWAL PELAKSANAAN

Tabel 4.1
Anggaran Biaya Penelitian Dasar Pemula

| No | Keterangan | Besaran |
|----|---|------------------|
| 1. | Honor Tenaga Penunjang | Rp 1,000,000,00 |
| 2. | Kertas A4, internet, jurnal keuangan dan bursa keuangan | Rp 900,000,00 |
| 3. | Akomodasi | Rp 500,000,00 |
| 4. | Publikasi , Seminar, laporan, lainnya | Rp 650,000,00 |
| 5. | Jumlah | Rp. 3.000.000,00 |

Tabel 4.2
Jadwal Penelitian Dasar Pemula

| No | Jenis Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | | | |
|----|--|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | Observasi Pendahuluan | x | x | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengumpulan data Penunjang pada PT. Duta | | x | x | x | | | | | | | | |
| 3 | Penyusunan Artikel Ilmiah | | | | | x | x | | | | | | |
| 5 | Publikasi Jurnal | | | | | | | x | x | | | | |
| 4 | Penyusunan laporan Penelitian | | | | | | | | | | x | x | |

DAFTAR PUSTAKA

- Ishak, J. 2014. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Tesis. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BIODATA KETUA PENELITI

A. Identitas Diri

| | | |
|----|-------------------------------|---|
| 1 | Nama Lengkap (dengan gelar) | Indarta Priyana, S.T., M.M. |
| 2 | Jenis Kelamin | Laki – laki |
| 3 | Jabatan Fungsional | Asisten Ahli/1 Desember 2018 |
| 4 | NIP/NIK/Identitas lainnya | 5007.15.001 |
| 5 | NIDN | 0412046601 |
| 6 | Tempat dan Tanggal Lahir | Kulon Progo, 12 April 1966 |
| 7 | E-mail | indarta.priyana@unibi.ac.id |
| 8 | Nomor Telepon/HP | 081395003737 |
| 9 | Alamat Kantor | Jl. Soekarno-Hatta No.643, Sukapura, Kec. Kiaracondong, Kota Bandung, Jawa Barat 40286 |
| 10 | Nomor Telepon/Faks | |
| 11 | Lulusan yang Telah Dihasilkan | S-1 = 4 |
| 12 | Mata Kuliah yg Diampu | 1.Manajemen Sumber Daya Manusia 2.Character Building 3.Pengantar Manajemen 4.Perilaku Organisasi |

B. Riwayat Pendidikan

| | S-1 | S-2 | S-3 |
|-------------------------------|---|----------------------|-----|
| Nama Perguruan Tinggi | Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta | Universitas Pasundan | |
| Bidang Ilmu | Teknik Perminyakan | Magister Manajemen | |
| Tahun Masuk-Lulus | 1986-1995 | 2013-2016 | |
| Judul Skripsi/Tesis/Disertasi | Evaluasi Penyemenan Primer Casing Produksi pada Sumur-sumur Lapangan Jatibarang | | |
| Nama Pembimbing/Promotor | | | |

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata yang saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan proposal penelitian.

Bandung, 15 Maret 2019

Indarta Priyana, S.T., M.M.
NIDN. 0412046601

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN**



**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN DIVISI MARKETING PADA PT. DUTA**

Dibiayai Hibah Internal Universitas (HIU)
Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Oleh :

Indarta Priyatna, S.T., M.M.

NIDN. 0412046601

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS INFORMATIKA DAN BISNIS INDONESIA
2019**

HALAMAN PENGESAHAN

| | | |
|----|---------------------------|--|
| 1. | Judul Penelitian | Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja karyawan Divisi Marketing Pada Pt. Duta |
| 2. | Ketua Peneliti / Pengusul | |
| | • Nama | Indarta Priyatna, S.T., M.M. |
| | • Email | indarta.priyana@unibi.ac.id |
| | • N I K/NIDN | 0412046601 |
| | • Jab. Fungsional / | Asisten Ahli |
| | • Bidang Keahlian | Manajemen Sumber Daya Manusia |
| | • Jurusan / Fakultas | Fakultas Ekonomi dan Bisnis |
| 3. | Periode Waktu Penelitian | 1 Januari 2019 s.d 1 Desember 2019 |
| 4. | Luaran Penelitian | E-profit vol1 no 1 Agustus 2019 |



Bandung, 7 November 2019
Ketua Peneliti

Indarta Priyatna, S.T., M.M.
NIDN. 0412046601

Menyetujui
Wakil Rektor Riset dan Kemahasiswaan

Drs. Deni Johansyah, M.M.
NIDN. 00.141260.01

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| LEMBAR PENGESAHAN | i |
| RINGKASAN | 1 |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 2 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 3 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 5 |
| BAB IV HASIL DAN ANALISA PENELITIAN | 27 |
| BAB V LUARAN PENELITIAN..... | 45 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN..... | 46 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN – LAMPIRAN | |

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Marketing Pada PT. Duta. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, adapun populasi pada penelitian ini yaitu karyawan divisi marketing dengan jumlah sampel 52 orang responden. Metode yang digunakan dalam mengambil sampel adalah sampel jenuh. Teknik pengukuran data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dan analisis data menggunakan analisis regresi linear, analisis korelasi berganda serta koefisien determinasi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Hasil pengujian secara parsial diperoleh thitung untuk Kompetensi adalah sebesar 3,738 lebih besar dari ttabel sebesar 2,008, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan divisi marketing PT. Duta. (2) Hasil pengujian secara parsial Motivasi diperoleh thitung sebesar 4,079 lebih besar dari ttabel sebesar 2,008, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan divisi marketing PT. Duta. (3) Hasil pengujian secara simultan (uji F) didapat Fhitung sebesar 26,753 nilai tersebut lebih besar dari Ftabel sebesar 3,19, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan divisi marketing PT. Duta.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia bisnis saat ini semakin pesat seperti sudah banyak perusahaan yang menggunakan teknologi informasi dalam mempermudah jalannya aktivitas perusahaan. Perusahaan dengan sumber daya manusia berkualitas, berarti sumber daya manusia tersebut memiliki prestasi kerja baik. Karyawan dengan prestasi kerja baik merupakan salah satu aset yang tidak ternilai bagi perusahaan. Prestasi kerja baik dari karyawan, diharapkan dapat membantu dalam kemajuan perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Ishak (2014:34) mengemukakan: “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. PT. Duta adalah sebuah perusahaan nasional yang bergerak dalam penerbitan dan penjualan buku-buku sekolah untuk siswa-siswi mulai dari TK/PAUD, SD, SMP, dan SMA. Perusahaan yang berkantor pusat di kota Bandung, PT. Duta dalam menilai dan mengevaluasi pencapaian prestasi kerja karyawan divisi marketing, dibantu dengan parameter yang dimiliki oleh perusahaan. Berikut ini tabel 1.1 mengenai parameter prestasi kerja karyawan:

Tabel 1.1
Parameter Prestasi Kerja PT. Duta

| No | Target | Pencapaian | Penilaian |
|----|--------|------------|--------------|
| 1 | 100% | <30 % | Buruk Sekali |
| 2 | 100% | 30%-59% | Buruk |
| 3 | 100% | 60%-79% | Cukup |
| 4 | 100% | 80%-100 % | Baik |
| 5 | 100% | >100 % | Baik Sekali |

Sumber: Divisi SDM dan Logistik PT. Duta

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa karyawan yang dapat mencapai target di atas 100%, maka penilaian yang diberikan oleh perusahaan adalah baik sekali, 80%-100%

penilaiannya adalah baik, 60%-79% penilaiannya adalah cukup, 30%-59% penilaiannya adalah buruk dan di bawah 30% penilaiannya adalah buruk sekali.

Pencapaian penjualan di sebagian besar cabang PT. Duta yang masih berada jauh di bawah 100%, dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, salah satunya adalah aspek kompetensi. Menurut Priansa (2018:254) mengemukakan: “Kompetensi adalah kumpulan dari perilaku yang didukung oleh pengetahuan yang mendasarinya, keterampilan dan sikap yang berhubungan dengan peran tertentu atau tanggung jawab pekerjaan”. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sangat berpengaruh kepada prestasi kerjanya dan kompetensi tersebut dapat dilihat melalui latar belakang pendidikan karyawan. Berikut ini tabel 1.2 mengenai latar belakang pendidikan karyawan divisi marketing PT. Duta:

Tabel 1.2
Pendidikan Terakhir Karyawan Divisi
Marketing PT. Duta

| No. | Pendidikan Terakhir | Jumlah Karyawan |
|-----|---------------------|-----------------|
| 1 | D2 | 2 |
| 2 | D3 | 7 |
| 3 | S1 | 16 |

Sumber: Divisi SDM dan Logistik PT. Duta

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa karyawan dengan pendidikan terakhir D2 sebanyak 2 orang, D3 sebanyak 7 orang dan S1 sebanyak 16 orang. Menurut Suwatno (2016:177), salah satu indikator yang dibutuhkan oleh karyawan, yaitu pemenuhan kebutuhan fisiologis, seperti kebutuhan makan, minum, transportasi, dan kebutuhan lainnya. Cara yang dapat perusahaan lakukan agar karyawan dapat terus memenuhi kebutuhan fisiologisnya adalah dengan pemberian reward dalam bentuk insentif yang sesuai. Diharapkan dengan pemberian insentif yang sesuai, karyawan dapat termotivasi untuk mencapai target perusahaan dan karyawan juga bisa terus memenuhi kebutuhan fisiologisnya. Masalah yang dihadapi oleh PT. Duta bisa diakibatkan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kompetensi karyawan yang belum memadai, karena perusahaan saat ini memiliki kebijakan untuk tidak melaksanakan pelatihan marketing secara berkala, sehingga kompetensi karyawan tidak dapat berkembang. Selain itu, dari sisi motivasi juga masih terdapat masalah, yaitu kurangnya pemberian reward dalam bentuk insentif kepada karyawan

sehingga mengakibatkan sebagian besar karyawan merasa tidak puas dengan insentif yang mereka terima.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Ishak (2014:34) mengemukakan: “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Russel dalam Wiryawan (2017:48) mengemukakan: “Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan oleh organisasi/instansi untuk mengetahui kemampuan dan prestasi yang ada pada seorang karyawan sehingga dengan adanya prestasi tersebut, instansi atau perusahaan akan lebih mudah untuk memproses keberlangsungan seorang karyawan.

2.2. Kompetensi

Menurut Priansa (2018:254) mengemukakan: “Kompetensi adalah kumpulan dari perilaku yang didukung oleh pengetahuan yang mendasarinya, keterampilan dan sikap yang berhubungan dengan peran tertentu atau tanggung jawab pekerjaan”. Sedangkan Sutrisno dalam Hanafi (2014:3) mengemukakan: “Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya”.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan di atas, maka kompetensi dapat disimpulkan sebagai kapasitas karyawan yang didasarkan pada kemampuan, keterampilan, pengetahuan dalam mengerjakan pekerjaan atau tanggung jawabnya.

2.3. Motivasi

Suwatno (2016:171) mengemukakan: “Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan”. Kata *movere* dalam Bahasa Inggris, sering disepandankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Menurut Rivai dalam Ishak (2014:20) mengemukakan: “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu bentuk dorongan untuk menggerakkan karyawan untuk bekerja sekaligus agar karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya.

2.4. Hipotesis

Berdasarkan teori yang telah diuraikan, maka berikut ini hipotesis dari penelitian yang akan penulis lakukan:

H1 : Terdapat pengaruh dari kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan divisi marketing PT. Duta.

H2 : Terdapat pengaruh dari motivasi terhadap prestasi kerja karyawan divisi marketing PT. Duta.

H3 : Terdapat pengaruh secara simultan dari kompetensi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan divisi marketing PT. Duta.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

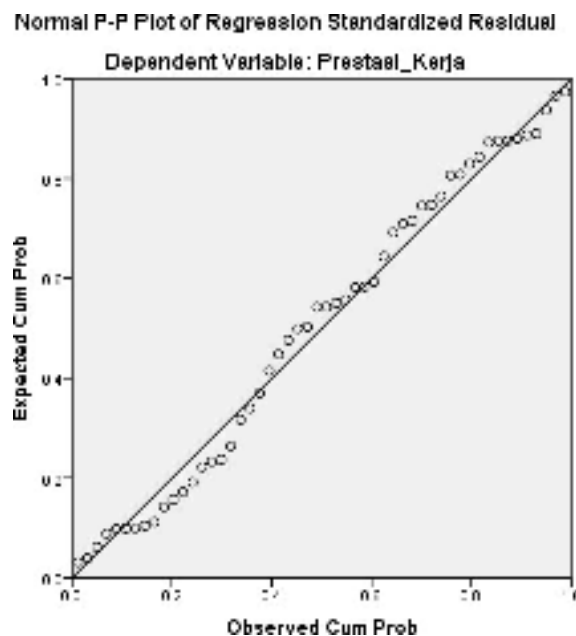
Metode deskriptif dan verifikatif digunakan untuk tujuan menguji fakta-fakta yang ada dan menjelaskan hubungan variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data dalam pengujian hipotesis. Metode ini juga digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan divisi marketing pada PT. Duta dan melakukan pengujian hipotesis, apakah hipotesis diterima atau ditolak. Sasaran populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi marketing yang bekerja di PT. Duta sebanyak 52 orang. Alasan penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena sampel yang digunakan oleh peneliti adalah semua karyawan divisi marketing PT. Duta, yaitu sebanyak 52 orang. Teknik pengujian data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, koefisien linear berganda, koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi

BAB IV

HASIL DAN ANALISA PENELITIAN

Pengolahan data dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, baik itu secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji koefisien regresi linear, uji koefisien korelasi berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis.

1.1. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Diolah Penulis / SPSS V24 (2018)

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas Menggunakan P-Plot mengenai grafik normal probability plot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik plot mengikuti garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi klasik normalitas.

1.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 26.539 | 6.431 | | 4.127 | .000 | | |
| | Kompetensi | .315 | .084 | .409 | 3.738 | .000 | .816 | 1.225 |
| | Motivasi | .202 | .050 | .446 | 4.079 | .000 | .816 | 1.225 |

Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber: Diolah Penulis / SPSS V24

Berdasarkan tabel 4.77, hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai tolerance untuk semua variabel > 0,10 yaitu sebesar 0,816 dan nilai VIF untuk semua variabel < 10 yaitu sebesar 1,225, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti memenuhi multikolinearitas karena tidak ada problem multikolinearitas

1.3. Koefisien Regresi Berganda

Tabel 4.3
Hasil Uji Koefisien Regresi Linear

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 26.539 | 6.431 | | 4.127 | .000 |
| | Kompetensi | .315 | .084 | .409 | 3.738 | .000 |
| | Motivasi | .202 | .050 | .446 | 4.079 | .000 |

Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber: Diolah Penulis / SPSS V24

Berdasarkan tabel 4.79 diketahui bahwa persamaan regresi berganda untuk data penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 26,539 + 0,315 (X_1) + 0,202 (X_2)$ Koefisien nilai konstanta $a = 26,539$, artinya jika variabel kompetensi dan motivasi

diabaikan, maka nilai prestasi kerja karyawan adalah sebesar 26,539. Koefisien regresi linear pada kompetensi 0,315, artinya apabila kompetensi dinaikkan sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,315 satuan. Begitu juga variabel motivasi 0,202, artinya apabila motivasi dinaikkan sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,202 satuan.

1.4. Pengaruh Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Prestasi Kerja

Kompetensi dan motivasi dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 26,753 > F_{tabel} 3,19$. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ishak (2014) mengemukakan bahwa kompetensi dan motivasi memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Duta.

BAB V

LUARAN PENELITIAN

Penelitian ini telah terbit pada Jurnal Economics Professional in Action (E-PROFIT) Vol 1 No 01 (2019)



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, prestasi kerja karyawan divisi marketing PT. Duta sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan yang diberikan karyawan, dimana diperoleh hasil rata-rata secara keseluruhan sebesar 4,07, nilai tersebut tergolong dalam kriteria baik. Dari ketiga indikator yang ada pada prestasi kerja, pelaksanaan tugas merupakan indikator dengan nilai tertinggi karena karyawan selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik. Sedangkan indikator dengan nilai terendah atau indikator yang masih perlu diperbaiki perusahaan adalah kualitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan kualitas kerja memiliki rata-rata terendah jika dibandingkan dengan kuantitas dan pelaksanaan tugas.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif secara simultan dan cukup signifikan terhadap prestasi kerja. Adapun besarnya pengaruh adalah Berdasarkan uji korelasi berganda, diperoleh angka R sebesar 0,722. Angka korelasi 0,722 berada di antara batas interval 0,60-0,799 yang memiliki kategori kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi dan motivasi terhadap prestasi kerja. Berdasarkan uji determinasi, diperoleh nilai R square sebesar 0,522. Dengan demikian kompetensi dan motivasi memiliki persentase pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 52,2%. Berdasarkan uji F, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $F_{hitung} 26,753 > F_{tabel} 3,19$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ishak, J. 2014. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Tesis. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Nurjannah, Sitti. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minuam (PDAM) Kota Makassar. Skripsi. Makassar: Universitas Alauddin.
- Wiryawan, Faisal. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Skripsi. Bandung: Universitas Pasundan.
- Hanafi, Agustina dan Marlina Widiyanti. 2014. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multi Data Palembang (IT Superstore). Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Sriwijaya. November 2014.
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. BIODATA KETUA PENELITI

A. Identitas Diri

| | | |
|----|-------------------------------|---|
| 1 | Nama Lengkap (dengan gelar) | Indarta Priyana, S.T., M.M. |
| 2 | Jenis Kelamin | Laki – laki |
| 3 | Jabatan Fungsional | Asisten Ahli/1 Desember 2018 |
| 4 | NIP/NIK/Identitas lainnya | 5007.15.001 |
| 5 | NIDN | 0412046601 |
| 6 | Tempat dan Tanggal Lahir | Kulon Progo, 12 April 1966 |
| 7 | E-mail | indarta.priyana@unibi.ac.id |
| 8 | Nomor Telepon/HP | 081395003737 |
| 9 | Alamat Kantor | Jl. Soekarno-Hatta No.643, Sukapura, Kec. Kiaracondong, Kota Bandung, Jawa Barat 40286 |
| 10 | Nomor Telepon/Faks | |
| 11 | Lulusan yang Telah Dihasilkan | S-1 = 4 |
| 12 | Mata Kuliah yg Diampu | 1.Manajemen Sumber Daya Manusia 2.Character Building 3.Pengantar Manajemen 4.Perilaku Organisasi |

B. Riwayat Pendidikan

| | S-1 | S-2 | S-3 |
|-------------------------------|---|----------------------|-----|
| Nama Perguruan Tinggi | Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta | Universitas Pasundan | |
| Bidang Ilmu | Teknik Perminyakan | Magister Manajemen | |
| Tahun Masuk-Lulus | 1986-1995 | 2013-2016 | |
| Judul Skripsi/Tesis/Disertasi | Evaluasi Penyemenan Primer Casing Produksi pada Sumur-sumur Lapangan Jatibarang | | |
| Nama Pembimbing/Promotor | | | |

2. SURAT TUGAS



Lembaga
Penelitian dan
Pengabdian
Masyarakat

Kampus:
Jalan Soekarno Hatta
No. 643 Bandung -
Jawa Barat
Indonesia 40288
T: +6222 7320841
F: +6222 7320842
E: lppm@unibi.ac.id
www.unibi.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor : 013/LPPM/FEB/III/2019

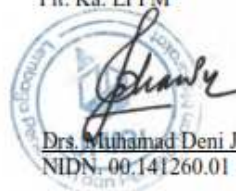
Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (PkM) Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia (LPPM-UNIBI), dengan ini memberikan tugas kepada:

| No. | Nama Dosen | NIK/NIDN |
|-----|-----------------------------|------------|
| 1 | Indarta Priyana, S.T., M.M. | 0412046601 |

Untuk melaksanakan kegiatan penelitian dengan tema **“Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja karyawan Divisi Marketing Pada Pt. Duta”**

Tugas ini hendaknya dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan melaporkan hasil kegiatan kepada bagian LPPM.

Bandung, 15 maret 2019
Plt. Ka. LPPM



Drs. Muhammad Deni Johansyah, M.M.
NIDN. 00.141260.01

1. Artikel Penelitian

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DIVISI MARKETING PADA PT. DUTA

Indarta Priyana¹, Natasa Ehsada²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email : indarta.priyana@unibi.ac.id, natasaehsada@unibi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Marketing Pada PT. Duta. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, adapun populasi pada penelitian ini yaitu karyawan divisi marketing dengan jumlah sampel 52 orang responden. Metode yang digunakan dalam mengambil sampel adalah sampel jenuh. Teknik pengukuran data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dan analisis data menggunakan analisis regresi linear, analisis korelasi berganda serta koefisien determinasi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Hasil pengujian secara parsial diperoleh thitung untuk Kompetensi adalah sebesar 3,738 lebih besar dari tabel sebesar 2,008, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan divisi marketing PT. Duta. (2) Hasil pengujian secara parsial Motivasi diperoleh thitung sebesar 4,079 lebih besar dari tabel sebesar 2,008, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan divisi marketing PT. Duta. (3) Hasil pengujian secara simultan (uji F) didapat Fhitung sebesar 26,753 nilai tersebut lebih besar dari Ftabel sebesar 3,19, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan divisi marketing PT. Duta.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Prestasi Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of competence and motivation on employee performance in the marketing division at PT. Ambassador. This study uses a descriptive and verification type of research with a quantitative approach, while the population in this study are marketing division employees with a sample of 52 respondents. The method used in taking the sample is a saturated sample. The data measurement technique uses validity and reliability tests and data analysis uses linear regression analysis, multiple correlation analysis and multiple determination coefficients. The results showed that: (1) The partial test results obtained tcount for Competence amounted to 3.738, which was greater than table of 2.008, so it can be concluded that Competence affects the work performance of employees in the marketing division of PT. Ambassador. (2) The results of the partial test of motivation obtained tcount of 4.079 which is greater than table of 2.008, so it can be concluded that motivation affects the work performance of employees of the marketing division of PT. Ambassador. (3) Simultaneous test results (F test) obtained Fcount of 26.753 the value is greater than Ftable of 3.19, so it can be concluded that Competence and Motivation simultaneously affect the work performance of employees of the marketing division of PT. Ambassador.

Keywords: Competence, Motivation, Work Performance

I. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis saat ini semakin pesat seperti sudah banyak perusahaan yang menggunakan teknologi informasi dalam mempermudah jalannya aktivitas perusahaan. Perusahaan dengan sumber daya manusia berkualitas, berarti sumber daya manusia tersebut memiliki prestasi kerja baik. Karyawan dengan prestasi kerja baik merupakan salah satu aset yang tidak ternilai bagi perusahaan. Prestasi kerja baik dari karyawan, diharapkan dapat membantu dalam kemajuan perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Ishak (2014:34) mengemukakan: "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". PT. Duta adalah sebuah perusahaan nasional yang bergerak dalam percetakan dan penjualan buku-buku sekolah untuk siswa-siswi mulai dari TK/PAUD, SD, SMP, dan SMA. Perusahaan yang berkantor pusat di kota Bandung, PT. Duta dalam menilai dan mengevaluasi pencapaian prestasi kerja karyawan divisi marketing, dibantu dengan parameter yang dimiliki oleh perusahaan. Berikut ini tabel 1.1 mengenai parameter prestasi kerja karyawan:

Tabel 1.1

Parameter Prestasi Kerja PT. Duta

| No | Target | Pencapaian | Penilaian |
|----|--------|------------|--------------|
| 1 | 100% | <30 % | Buruk Sekali |
| 2 | 100% | 30%-50% | Buruk |
| 3 | 100% | 60%-70% | Cukup |
| 4 | 100% | 80%-100 % | Baik |
| 5 | 100% | >100 % | Baik Sekali |

Sumber: Divisi SDM dan Logistik PT. Duta

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa karyawan yang dapat mencapai target di atas 100%, maka penilaian yang diberikan oleh

perusahaan adalah baik sekali, 80%-100% penilaiannya adalah baik, 60%-70% penilaiannya adalah cukup, 30%-50% penilaiannya adalah buruk dan di bawah 30% penilaiannya adalah buruk sekali.

Pencapaian penjualan di sebagian besar cabang PT. Duta yang masih berada jauh di bawah 100%, dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, salah satunya adalah aspek kompetensi. Menurut Priansa (2018:254) mengemukakan: "Kompetensi adalah kumpulan dari perilaku yang didukung oleh pengetahuan yang mendasarinya, keterampilan dan sikap yang berhubungan dengan peran tertentu atau tanggung jawab pekerjaan". Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sangat berpengaruh kepada prestasi kerjanya dan kompetensi tersebut dapat dilihat melalui latar belakang pendidikan karyawan. Berikut ini tabel 1.2 mengenai latar belakang pendidikan karyawan divisi marketing PT. Duta:

Tabel 1.2

Pendidikan Terakhir Karyawan Divisi Marketing PT. Duta

| No. | Pendidikan Terakhir | Jumlah Karyawan |
|-----|---------------------|-----------------|
| 1 | D2 | 2 |
| 2 | D3 | 7 |
| 3 | S1 | 10 |

Sumber: Divisi SDM dan Logistik PT. Duta (2018)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa karyawan dengan pendidikan terakhir D2 sebanyak 2 orang, D3 sebanyak 7 orang dan S1 sebanyak 10 orang. Menurut Suwanto (2016:177), salah satu indikator yang dibutuhkan oleh karyawan, yaitu pemenuhan kebutuhan fisiologis, seperti kebutuhan makan, minum, transportasi, dan kebutuhan lainnya. Cara yang dapat perusahaan lakukan agar karyawan dapat terus memenuhi kebutuhan fisiologisnya adalah dengan pemberian reward dalam bentuk insentif yang sesuai. Diharapkan dengan pemberian insentif yang sesuai, karyawan dapat termotivasi untuk mencapai target perusahaan dan karyawan juga bisa terus memenuhi kebutuhan fisiologisnya. Masalah yang dihadapi oleh PT. Duta bisa diakibatkan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai

dengan kebutuhan perusahaan dan kompetensi karyawan yang belum memadai, karena perusahaan saat ini memiliki kebijakan untuk tidak melaksanakan pelatihan marketing secara berkala, sehingga kompetensi karyawan tidak dapat berkembang. Selain itu, dari sisi motivasi juga masih terdapat masalah, yaitu kurangnya pemberian reward dalam bentuk insentif kepada karyawan sehingga mengakibatkan sebagian besar karyawan merasa tidak puas dengan insentif yang mereka terima.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Prestasi Kerja

Menurut Mangkuncoro dalam Isah (2014:34) mengemukakan: "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Russel dalam Wiyawan (2017:48) mengemukakan: "Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu". Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan oleh organisasi/institusi untuk mengetahui kemampuan dan prestasi yang ada pada seorang karyawan sehingga dengan adanya prestasi tersebut, instansi atau perusahaan akan lebih mudah untuk memproses keberlangsungan seorang karyawan.

2.2. Kompetensi

Menurut Priansa (2018:254) mengemukakan: "Kompetensi adalah kumpulan dari perilaku yang didukung oleh pengetahuan yang mendasarinya, keterampilan dan sikap yang berhubungan dengan peran tertentu atau tanggung jawab pekerjaan". Sedangkan Sutrisno dalam Hanafi (2014:3) mengemukakan: "Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya".

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan di atas, maka kompetensi dapat diimpalkan sebagai kapasitas karyawan yang didasarkan

pada kemampuan, keterampilan, pengetahuan dalam mengerjakan pekerjaan atau tanggung jawabnya.

2.3. Motivasi

Suwatno (2016:171) mengemukakan: "Motivasi berasal dari kata Latin *move* yang berarti dorongan daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan". Kata *move* dalam Bahasa Inggris, sering dipendulkan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Menurut Kivai dalam Isah (2014:20) mengemukakan: "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu". Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu bentuk dorongan untuk menggerakkan karyawan untuk bekerja sekaligus agar karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya.

2.4. Hipotesis

Berdasarkan teori yang telah diuraikan, maka berikut ini hipotesis dari penelitian yang penulis lakukan:

H1 : Terdapat pengaruh dari kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan divisi

marketing PT. Data.

H2 : Terdapat pengaruh dari motivasi terhadap prestasi kerja karyawan divisi

marketing PT. Data.

H3 : Terdapat pengaruh secara simultan dari kompetensi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan divisi marketing PT. Data.

3. METODE PENELITIAN

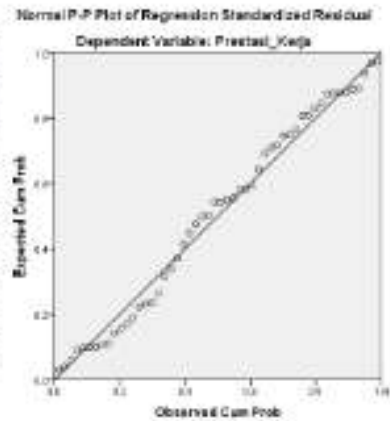
Metode deskriptif dan verifikasi digunakan untuk tujuan menguji fakta-fakta yang ada dan menjelaskan hubungan variabel yang diteliti dengan cara mengumpul, mengolah, menganalisis, dan

menginterpretasikan data dalam pengujian hipotesis. Metode ini juga digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan divisi marketing pada PT. Data dan melakukan pengujian hipotesis, apakah hipotesis diterima atau ditolak. Saaran populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi marketing yang bekerja di PT. Data sebanyak 52 orang. Alasan penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena sampel yang digunakan oleh peneliti adalah semua karyawan divisi marketing PT. Data, yaitu sebanyak 52 orang. Teknik pengujian data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, koefisien linear berganda, koefisien konstanta berganda dan koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, baik itu secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji koefisien regresi linear, uji koefisien konstanta berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis.

4.1. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Diolah Penulis / SPSS V24 (2018)

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas Menggunakan P-Plot mengenai grafik normal probability plot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik plot mengikuti garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi klasik normalitas.

4.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4.2

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 26,539 | 8,431 | | 4,127 | ,000 | | |
| | Kompetensi | ,315 | ,084 | ,408 | 3,738 | ,000 | ,818 | 1,225 |
| | Motivasi | ,202 | ,050 | ,448 | 4,079 | ,000 | ,818 | 1,225 |

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber: Diolah Penulis / SPSS V24 (2018)

Berdasarkan tabel 4.77, hasil uji data yang diuji memenuhi uji multikolinieritas diperoleh nilai tolerance untuk semua variabel > 0,10 yaitu sebesar 0,816 dan nilai VIF untuk semua variabel < 10 yaitu sebesar 1,225, maka dapat disimpulkan bahwa

dada yang diuji memenuhi uji multikolinieritas, karena tidak ada problem multikolinieritas

4.3. Koefisien Regresi Berganda

Tabel 4.79
Hasil Uji Koefisien Regresi Linear

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 26.539 | 6.431 | | 4.127 | .000 |
| | Kompetensi | .315 | .084 | .400 | 3.730 | .000 |
| | Motivasi | .202 | .050 | .446 | 4.079 | .000 |

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber: Diolah Penulis / SPSS V24 (2018)

Berdasarkan tabel 4.79 diketahui bahwa persamaan regresi berganda untuk data penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 26,539 + 0,315 (X1) + 0,202 (X2)$ Koefisien nilai konstanta $a = 26,539$, artinya jika variabel kompetensi dan motivasi diabaikan, maka nilai prestasi kerja karyawan adalah sebesar 26,539. Koefisien regresi linear pada kompetensi 0,315, artinya apabila kompetensi dinaikkan sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,315 satuan. Begitu juga variabel motivasi 0,202, artinya apabila motivasi dinaikkan sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,202 satuan.

4.5. Pengaruh Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Prestasi Kerja

Kompetensi dan motivasi dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 26,753 > F_{tabel} 3,19$. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Bahak (2014) mengemukakan bahwa kompetensi dan motivasi memberikan

pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bangor

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, prestasi kerja karyawan divisi marketing PT. Duta salah baik. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan yang diberikan karyawan, dimana diperoleh hasil rata-rata secara keseluruhan sebesar 4,07, nilai tersebut tergolong dalam kriteria baik. Dari ketiga indikator yang ada pada prestasi kerja, pelaksanaan tugas merupakan indikator dengan nilai tertinggi karena karyawan selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik. Sedangkan indikator dengan nilai terendah atau indikator yang masih perlu diperbaiki permasalahannya adalah kualitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan kualitas kerja memiliki rata-rata terendah jika dibandingkan dengan kuantitas dan pelaksanaan tugas. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif secara simultan dan cukup signifikan terhadap prestasi kerja. Adapun

besarnya pengaruh adalah Berdasarkan uji korelasi berganda, diperoleh angka R sebesar 0,722. Angka korelasi 0,722 berada di antara batas interval 0,60-0,799 yang memiliki kategori kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi dan motivasi terhadap prestasi kerja. Berdasarkan uji determinasi, diperoleh nilai R square sebesar 0,522. Dengan demikian kompetensi dan motivasi memiliki persentase pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 52,2%. Berdasarkan uji F, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel, yaitu Fhitung 26,753 > Ftabel 3,19, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

8. REFERENSI

- Ishak, J. 2014. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Tesis Jakarta: Universitas Terbuka.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2018, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Nuzannah, Siti. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minsum (PDAM) Kota Makassar. Skripsi. Makassar: Universitas Alauddin.
- Wiryanas, Faisal. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Skripsi. Bandung: Universitas Pasundan.
- Hanaf, Agustina dan Marlina Widayanti. 2014. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multi Data Palembang (IT Supervisor). Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Seinsjaya. November 2014.
- Priansa, Donni Juni, 2018. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.