

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

Indarta Priyana<sup>1</sup>, Natasza Elsadai<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email : [indarta.priyana@unibi.ac.id](mailto:indarta.priyana@unibi.ac.id)<sup>1</sup>, : [nataszaelsadai@gmail.com](mailto:nataszaelsadai@gmail.com)<sup>2</sup>

### 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 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.

**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 ttable 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 ttable 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*

## 1. 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 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 1.5

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 (2018)

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.

## 2. 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 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.

## 3. METODE PENELITIAN

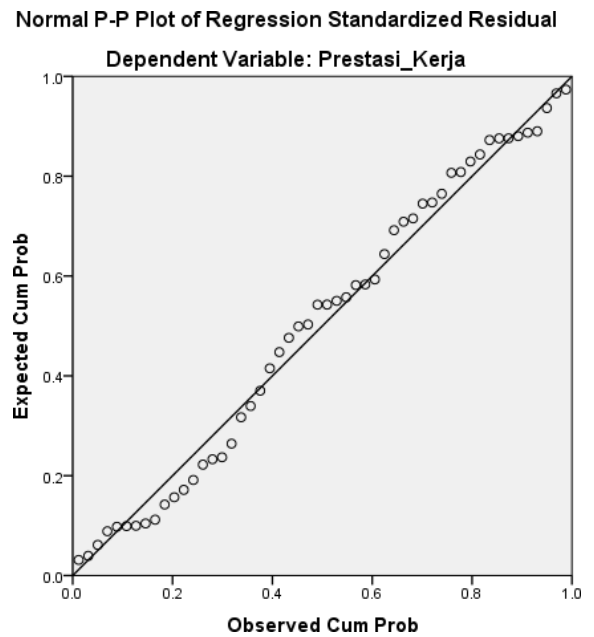
Metode deskriptif dan verifikatif digunakan untuk tujuan menguji fakta-fakta yang ada dan menjelaskan hubungan variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan

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

**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 korelasi 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 Multikolinearitas

Tabel 4.2

Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

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

a.

Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

Sumber: Diolah Penulis / SPSS V24 (2018)

Berdasarkan tabel 4.77, hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai tolerance ntuk 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 uji multikolinearitas, karena tidak ada problem multikolinearitas

#### 4. 3. Koefisien Regresi Berganda

Tabel 4.79  
Hasil Uji Koefisien Regresi Linear

#### Coefficients<sup>a</sup>

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

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 Fhitung  $26,753 > F_{tabel} 3,19$ . 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 Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo

## 5. KESIMPULAN

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.

## 6. 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. 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.
- Wirawan, 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.