

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PT. TUNAS AUTO GRAHA  
(TAG) PRABUMULIH**



**Skripsi**

**NAMA : Tiara Vathy Monica  
NIM : 212015154**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PLEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2020**

## **Skripsi**

### **PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PT. TUNAS AUTO GRAHA (TAG) PRABUMULIH**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**



**NAMA : Tiara Vathy Monica  
NIM : 212015154**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PLEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2020**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja  
PT. Tunas Auto Graha (TAG) Prabumulih.

Nama : Tiara Vathy Monica  
NIM : 212015154  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal

Pembimbing, I

Pembimbing, II



Hj. Kholillah, S.E., M.Si  
NIDN/NBM : 0201106001/859188



Mardiana Puspasari, S.E., M.Si  
NIDN : 0226107001

Mengetahui,  
Dekan  
Ketua Program Studi Manajemen



H.H. Mafuhah Nurrahmi, S.E., M.Si  
NIDN : 0216057001


## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tiara Vathy Monica  
NIM : 2120145154  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja  
PT. Tunas Auto Graha (TAG) Prabumulih.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana S1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaraan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademi berupa pencabutan atau gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 2020  
  
Tiara Vathy Monica

## ABSTRAK

**Tiara Vathy Monica/212015154/2020/Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja PT. Tunas Auto Graha Prabumulih.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adakah pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja PT. Tunas Auto Graha Prabumulih?. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja PT. Tunas Auto Graha Prabumulih. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Populasi penelitian adalah 105 seluruh karyawan PT. Tunas Auto Graha (TAG) Prabumulih yang di ambil sebagai sampel berjumlah 51 orang dengan teknik *cluster sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primerr. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda ada pengaruh yang (positif) kompetensi, motivasi terhadap kinerja dengan persamaan regresi :  $Y = 2,743 + 0,251 X_1 + 0,584 X_2$ . Hasil uji F menunjukkan hasil fhitung (160,068) > ftabel (2,42), adanya pengaruh variabel kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung (3,507) > ttabel (1,677) untuk kompetensi, berarti thitung (7,739) > ttabel (1,677) untuk motivasi, artinya ada pengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja. Hasil koefisien determinasi menunjukkan variabel kompetensi dan motivasi mampu berkontribusi terhadap kinerja sebesar 0,864 atau 86,4%.

**Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Kinerja.**

## **ABSTRACT**

Tiara Vathy Monica / 212015154/2020 / *The influence of work Competence and Motivation on the Performance at PT.Tunas Auto Graha (TAG) Prabumulih.*

The formulation of the problem in this study was is there any influence of Competence and Motivation on the Performance of PT Tunas Auto Graha Prabumulih?. The purpose of this study was to determine the influence of Competence and Motivation on the Performance at PT. Tunas Auto Graha Prabumulih. This research was an associative research, which is to find out the relationship between two or more variables. The population of this was 105 employees of PT. Tunas Auto Graha (TAG) Prabumulih. The number of sample was 51 employees taken by using cluster sampling techniques. The data source was primary data as a basis for analysis. The analysis technique used was quantitative data. The results of this study indicated there was a significant influence of Competence and Motivation on the Performance of PT. Tunas Auto Graha Prabumulih.

**Keywords: Competence, Motivation, Performance.**

## **PRAKATA**

Bismillahirrohmanirohim

Alhamdulillahirobil'alamin, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja PT. Tunas Auto Graha (TAG) Prabumulih, sebagai upaya untuk melengkapi syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Strata 1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan penelitian ini dibagi menjadi lima bab, Bab 1 Pendahuluan, Bab II Landasan teori, Bab III Metodologi Penelitian, Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, Bab V Simpulan dan Saran. Penulis menyadari bahwa tidak akan selesai jika tidak adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada Allah SWT yang selalu memberikan rezeki dan nikmat baik kesehatan jasmani maupun rohani kepada penulis dan kedua orang tua tercinta, mama Herlina Ligosan dan Alm Papa Suryadi U.H , keluargaku dan teman-temanku yang telah memberikan semangat. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada ibu Hj. Kholillah,S.E., M.Si dan ibu Mardiana Puspasari, S.E, M.Si yang telah membimbing dan memberikan masukan guna menyelesaikan skripsi ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak DR.H.Abid Djazuli, S.E., M.M, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan.
2. Bapak Drs.H.Fauzi Ridwan, S.E., M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu H.J. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si dan ibu Diah Isnaini Asiati, S.E, M.M selaku ketua dan wakil jurusan prodi akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E, M.M selaku dosen pembimbing akademik.
5. Bapak dan ibu dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta para staf dan karyawan.
6. Semua pihak

Semoga Allah membalas budi baik atas seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

Palembang, Januari 2020

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO</b> .....	v
<b>HALAMAN PRAKATA</b> .....	vi
<b>HALAMAN DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	x
<b>ABSTRAK</b> .....	xi
<b>ABSTRACK</b> .....	xii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>8</b>
A. Landasan Teori .....	8
B. Penelitian Sebelumnya .....	18
C. Kerangka Pemikiran .....	20
D. Hipotesis .....	20
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>21</b>
A. Jenis Penelitian.....	21
B. Lokasi Penelitian .....	22
C. Operasionalisasi Variable.....	23
D. Populasi dan Sampel .....	24
E. Data Yang Diperlukan.....	25
F. Metode Pengumpulan Data .....	25
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	26
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>32</b>
A. Sejarah Singkat PT. Tunas Auto Graha Prabumulih .....	32
B. Hasil Penelitian .....	39
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	53
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>60</b>
A. Simpulan .....	60
B. Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, terutama sumber daya yang di gunakan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan subjek yang berperan menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri, Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme bagi kepentingan perusahaan.

Kinerja adalah sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan perwujudan kompetensi dalam mencapai kinerja yang optimal. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Diantara faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi dan motivasi. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:7) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan

tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kompetensi.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Spencer dan Spencer (1993:9) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Selain kompetensi, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Edy Sutrisno (2012:111) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegiatan kerja orang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala

daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi sumber daya manusia sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi dan dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi hal yang sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan dengan adanya motivasi kerja dalam menjalankan tugas pekerjaannya oleh karena itu para atasan dapat menjaga dan meningkatkan motivasi agar para karyawan dapat bekerja, dengan kemampuan prestasi kerja terbaiknya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan serta mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

PT. Tunas Auto Graha merupakan salah satu perusahaan swasta yang terletak di jalan jendral Sudirman No.8 km 12 Desa Lembak Kec. Cambai Kab. Muara Enim Sumatera Selatan, yang bergerak dalam bidang barang dan jasa serta melayani service dan suku cadang khusus mobil TOYOTA yang berdiri pada tahun 2012 di cabang Prabumulih. Dan tentunya pimpinan perusahaan mempunyai harapan besar kepada karyawan yang bersumber dari kinerjanya. Keberhasilan PT. Tunas Auto Graha Prabumulih tergantung pada kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai secara maksimal.

Berikut ini tabel tentang target dan pencapaian penjualan PT. Tunas Auto Graha (TAG) Prabumulih tahun 2018 .

**Tabel I.I**

**Jumlah target dan pencapaian penjualan PT. Tunas Auto Graha (TAG) Prabumulih Tahun 2018**

Dalam unit

Bulan	Alphard		Yaris		Calya	
	T	P	T	P	T	P
Januari	5	0	3	1	13	10
Februari	5	1	3	3	13	12
Maret	5	0	3	2	13	11
April	5	0	3	3	13	10
Mei	5	0	3	3	13	13
Juni	5	0	3	3	13	14
Juli	5	0	3	2	13	11
Agustus	5	0	3	3	13	12
September	5	0	3	2	13	10
Oktober	5	0	3	3	13	12
November	5	0	3	2	13	15
Desember	5	0	3	3	13	14

Sumber : PT. Tunas Auto Graha (TAG) Prabumulih tahun 2018.

Keterangan:

T = Target

P = Pencapaian

Kinerja PT.Tunas Auto Graha (TAG) Prabumulih masih relatif rendah,dilihat dari tingkat penjualan untuk tahun 2018 sering mengalami penurunan sehingga belum mencapai target perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga belum memenuhi pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, tabel diatas menunjukkan bahwa perusahaan belum mampu mencapai target yang ditetapkan. Dilihat dari tipe kendaraan terutama tipe Calya yang tidak dapat mencapai target seperti pada bulan Januari, Februari, Maret, April, Juli, Agustus, September dan Oktober. Kendaraan ini hanya saja bulan Mei, Juni, November dan Desember yang mencapai target. Bulan tersebut dikarenakan bersamaan dengan musim libur

anak sekolah dan libur natal dan tahun baru dengan ini dari PT.Tunas Auto Graha (TAG) tersebut memberikan potongan harga pada tipe kendaraan ini. Sedangkan tipe Alphard pencapaian sangat di bawah target penjualan pada bulan Januari, Maret, April, Juni, Juli, Agustus, September, Oktober, November dan Desember. Hanya saja pada bulan Februari jenis kendaraan ini yang sold itupun cuma 1 unit saja masih dibawah target pencapaian. Dikarenakan jenis kendaraan ini cukup mahal dan hanya dikalangan atas saja yang rata-rata membeli jenis kendaraan tersebut. Yaris juga pada bulan Februari dan Juli tidak tercapai. Dari itu, setiap bulan nya masyarakat membeli jenis kendaraan tersebut dengan kredit maupun cash. Kinerja karyawan di perusahaan tersebut masih kurang optimal, dari segi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya di nilai masih kurang baik dan tidak tepat waktu. Faktor lain yang mempengaruhi turunya kinerja perusahaan yaitu umpan balik. Karena kurangnya masukan dan bimbingan dari pimpinan sehingga mengakibatkan karyawan kurang mampu mencapai tujuan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, oleh karena itu karyawan belum bisa memperbaiki kinerjanya.

Kompetensi karywan PT.Tunas Auto Graha (TAG) Prabumulih masih kurang hal ini terlihat dari masih adanya beberapa karyawan yang kurang berpengalaman serta pengetahuan dibidang pekerjaan dalam menjalankan tugas dikarenakan sering terlambat dalam menyelesaikan tugas berupa pengisian data-data calon konsumen sehingga sering terjadi keterlambatan dalam mengelola data sehingga untuk memproses data tersebut membutuhkan waktu yang lama. Selain itu, ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

perusahaan, membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan tugas. Selain itu kesiapan karyawan untuk suatu pekerjaan atau tugas masih kurang dan kerja sama antara karyawan dengan karyawan lain nya kurang kompak dengan demikian karyawan tidak saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut yang disebabkan oleh minat karyawan yang kurang baik.

Motivasi karyawan di PT. Tunas Auto Graha Prabumulih masih kurang, dikarenakan kurangnya motivasi pimpinan terhadap karyawannya yang mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karyawan. Hal ini terlihat dari pada komunikasi antara pimpinan dan karyawannya kurang terjalin baik hal ini tentu membuat suasana kerja jadi tegang dan tidak menyenangkan. Disini juga terlihat rendahnya tingkat ketegasan dari pimpinan yang kadang-kadang membiarkan keadaan yang kurang mendukung tersebut terjadi berulang-ulang dan membuat karyawan seandainya bekerja. Karyawan juga sering tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Selama bekerja karyawan belum memperoleh penghargaan yaitu karyawan yang berprestasi tidak dapat penghargaan atas prestasi yang telah dicapainya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja di PT. Tunas Auto Graha (TAG) Prabumulih.

**B. Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja PT. Tunas Auto Graha (TAG) Prabumulih ?

**C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja PT. Tunas Auto Graha (TAG) Prabumulih

**D. Manfaat Penelitian**

## 1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pola pikir serta dapat menerapkan ilmu pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan.

## 2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

## 3. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang



## DAFTAR PUSAKA

- Adji Sigit Sutedjo dan Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Inti Kebun Sejahtera*, Vol.5 No.3.
- Arif Yusuf Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. PT. Buku Seru. Jakarta
- Armstrong, M. and Baron, A. (2016). *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Kencana. Jakarta.
- E. Saefudin Mubarak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Bogor.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Omar Hendro, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Palembang : CV. Amanah.
- Rifai, Rusdy A. (2004). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widya Cipta. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*, Vol.11 No.1.
- Widodo Suparno (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yuliana . (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perrusahaan Pada PT. Haluan Star Logistic*, Vol.17 No.2.