# PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) UTAMA KARYA CABANG SEMARANG

`

**SKRIPSI**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan**
**pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh**
**Lailatul Badriyah**
**NIM 7101412163**

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI**
**FAKULTAS EKONOMI**
**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**
**2017**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 30 Mei 2017

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi

Ade Rustiana
NIP. 19680102 199203 1 002

Dosen Pembimbing,

Prof. Dr. Sucihatiningsih DWP, M.Si
NIP. 19681209 199702 2 001

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 21 Juni 2017

Penguji I

Dr. Widiyanto, MBA., M.M.
NIP. 19630208 199803 1 001

Penguji II

Wijang Sakitri, S.Pd., M.Pd.

NIP. 19810826 201012 2 005

Penguji III

Prof. Dr. Sucihatiningsih DWP,M.Si.

NIP. 19681209 199702 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Wahyono, M.M.
NIP. 19560103 198312 1 001

## PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atas rujukan berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, April 2017

Lailatul Badriyah
NIM. 7101412163

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Motto:**

"Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya" (HR.Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni)

**Persembahan:**

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

- Kedua orang tuaku, Bapak Jumadi dan Ibu Munti atun.
- Almamaterku.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

# PRAKATA

Puji Syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul **"Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Utama Karya Cabang Semarang".**

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Sehingga, perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk memperoleh pendidikan di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M.M., Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberi perijinan pelaksanaan penelitian.
3. Dr. Ade Rustiana, M.Si., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah memberi perijinan dan kesempatan untuk melaksanakan penelitian.
4. Prof. Dr. Sucihatiningsih Dian Wisika Prajanti, M.Si., Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan penuh kesabaran dalam memberikan bimbingan, petunjuk dan arahan yang sangat berharga sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Dr. Widiyanto, MBA., M.M., Dosen penguji pertama yang telah memberikan bimbingan, dukungan dan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

6. Wijang Sakitri, S.Pd., M.Pd., Dosen penguji kedua zang telah memberikan bimbingan, dukungan dan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Dosen dan Staf Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam perijinan pelaksanaan penelitian.
8. Bapak Hajar, Manajer di Koperasi Simpan Pinjam Utama Karya Cabang Semarang yang telah membantu dalam penelitian ini.
9. Seluruh Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Utama Karya baik di Cabang Semarang yang telah membantu dalam penelitian ini.
10. Kedua adikku, Muhammad Ikhwan Hidayat dan Ahmad Azhar Basyar yang selalu memberikan semangat.
11. Teman dekatku Khafidin, Ariyanti, Putry, Vita, Ismi, Finayatun, Sulis, Mbekur, Mbak Nur, dan Any yang selalu memberikan semangat.
12. Teman-teman Pendidikan Koperasi A 2012 yang memberi motivasi.
13. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada peneliti.

Semoga hasil dari skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, peneliti selanjutnya serta dapat bermanfaat bagi semua pihak khusunya dunia pendidikan.

Semarang, April 2017

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Peneliti

# SARI

**Badriyah, Lailatul.** 2017. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Utama Karya Cabang Semarang". Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Prof. Dr. Sucihatiningsih Dian Wisika Prajanti, M.Si.

**Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Kinerja dan Koperasi**

Pertumbuhan dan perluasan ekonomi di Indonesia serta perkembangan teknologi saat ini kian maju pesat. Salah satunya ditunjukkan dengan perkembangan koperasi. Dalam perkembangannya tentu tidak lepas dari organisasi. Struktur organisasi koperasi terdiri dari rapat anggota, pengurus, badan pemeriksa, manajer, dan karyawan. Kinerja yang maksimal sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Namun, masalah yang sering dihadapi koperasi adalah karyawan masih belum dapat memaksimalkan target yang ditentukan oleh perusahaan dan malah mengalami penurunan. Data target pada KSP Utama Karya Cabang Semarang pada tahun 2012 sampai 2015 yang dibebankan kepada karyawan belum penuh terealisasi, yaitu sebesar 88,66% dan mengalami penurunan dalam pencapaian target di tahun 2013 sampai 2014. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan KSP Utama Karya Cabang Semarang.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP Utama Karya Cabang Semarang. Jumlah sampel sebanyak 36 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode yang digunakan dalam pengambilan data adalah angket dan dokumentasi. Data variabel dianalisis dengan analisis deskriptif presentase dan analisis regresi berganda.

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh kompetensi, motivasi dan kinerja dalam setiap indikator masih belum maksimal. Hasil statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja sebesar 63,1%. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 22,27%. Sedangkan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 27,56%.

Simpulan dari penelitian ini adalah kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Utama Karya Cabang Semarang baik secara simultan maupun parsial. Saran yang berkaitan dengan penelitian ini adalah karyawan koperasi sebaiknya harus lebih teliti dan cermat dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu, kompetensi terkait dengan pengetahuan dan keterampilan karyawan sebaiknya lebih ditingkatkan kembali sehingga diharapkan dapat memberikan hasil kerja yang optimal pada perusahaan.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

# ABSTRACT

**Badriyah, Lailatul**. 2017. "The Influence of Competence and Motivation towards the Performance of Utama Karya Saving and Loan Cooperative Employees Branch of Semarang". Final Project. Economic Education Department. Economics Faculty.Universitas Negeri Semarang. Advisor: Prof. Dr. Sucihatiningsih Dian Wisika Prajanti, M.Si.

**Keywords: Competence, Motivation, Performance, and Cooperatives**

The Indonesia economic growth and expansion as well as the technological development are now growing rapidly. One of them is by the development of cooperatives. The cooperatives development cannot be separated from its organization. Moreover, its organization structure consists of members meeting, administrators, inspection department, manager, and employees. Therefore, maximum performance is really important for the success of the company. However, the common problem found in employees' performance is that their incapability of maximizing the required target by the company, even sometimes they have their targets declined. Additionally, this problem seems to happen in Utama Karya Saving and Loan Cooperative (KSP) branch of Semarang that is their 2012 up to 2015 targets which have been charged to their employees have not been fully achieved, namely 88.66% and have declination in the year of 2013 up to 2014. Therefore, this study was attempted to know the influence of competence and motivation towards the performance.of KSP Utama Karya branch of Semarang employees.

The population in this study were all the employees of KSP Utama Karya branch of Semarang. The employees were sampled into 36 people. The sample were taken by using saturated sampling technique. Meanwhile the data collection methods being used were questionnaire and documentation. The variables data were analyzed through percentage descriptive analysis and multiple regression analysis.

The descriptive analysis resulted the not yet maximum competence, motivation and performance in each of their indicators. In addition, the statistics show that there is the influence of competence and motivation towards the performance employees as many as 63.1%. The competence influenced the employees' performance as many as 22.27%, while motivation influenced the employees' performance as many as 27.56%.

Based on the above findings, this study concludes that competence and motivation influence the performance of KSP Utama Karya branch of Semarang employees both simultaneously and partially. Further, the researcher suggests that the cooperative's employees are supposed to be more thorough and accurate in doing any of their tasks. Also, employees' knowledge and skills competences should be more developed with the hope that the employees could give optimal work result for the company.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR ISI

**HALAMAN JUDUL** ..... **i**
**PERSETUJUAN PEMBIMBING** ..... **ii**
**PENGESAHAN KELULUSAN** ..... **iii**
**PERNYATAAN** ..... **iv**
**MOTTO DAN PERSEMBAHAN** ..... **v**
**PRAKATA** ..... **vi**
**SARI** ..... **viii**
***ABSTRACT*** ..... **ix**
**DAFTAR ISI** ..... **x**
**DAFTAR TABEL** ..... **xiv**
**DAFTAR GAMBAR** ..... **xv**
**DAFTAR LAMPIRAN** ..... **xvi**
**BAB I PENDAHULUAN** ..... **1**
1.1. Latar Belakang Masalah ..... 1
1.2. Perumusan Masalah ..... 9
1.3. Tujuan Penelitian ..... 10
1.4. Manfaat Penelitian ..... 10
**BAB II LANDASAN TEORI** ..... **12**
2.1. Kinerja ..... 12
2.1.1. Definisi Kinerja Karyawan ..... 12
2.1.2. Faktor-faktor Kinerja ..... 13
2.1.3. Ukuran Kinerja Karyawan ..... 14
2.2. Kompetensi ..... 19
2.2.1. Definisi Kompetensi ..... 19
2.2.2. Tingkatan Kompetensi ..... 20
2.2.3. Karakteristik Kompetensi ..... 21
2.2.4. Dimensi Kompetensi ..... 23
2.3. Motivasi ..... 24
2.3.1. Definisi Motivasi ..... 24
2.3.2. Teori Motivasi ..... 26

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.4. Indikator Motivasi Kerja ..... 29
2.5. Penelitian Terdahulu yang Relevan..... 29
2.6. Kerangka Pemikiran Teoritis ..... 31
2.7. Pengembangan Hipotesis ..... 34
**BAB III METODE PENELITIAN ..... 35**
3.1. Jenis dan Desain Penelitian..... 35
3.1.1. Jenis Penelitian ..... 35
3.1.2. Desain Penelitian ..... 35
3.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel ..... 35
3.2.1. Populasi ..... 35
3.2.2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel ..... 36
3.3. Variabel Penelitian ..... 36
3.3.1. Definisi Operasional Variabel Bebas dan Terikat ..... 37
3.4. Metode Pengumpulan Data ..... 38
3.4.1. Kuesioner atau Angket ..... 38
3.4.2. Dokumentasi..... 39
3.5. Uji Intrumen Penelitian ..... 39
3.5.1. Uji Validitas..... 39
3.5.2. Uji Reliabilitas..... 43
3.6. Teknik Analisis Data ..... 44
3.6.1. Uji Asumsi Klasik ..... 44
3.6.1.1. Uji Multikolinieritas ..... 44
3.6.1.2. Uji Heteroskedastisitas ..... 44
3.6.1.3. Uji Normalitas ..... 45
3.6.2. Uji Hipotesis Penelitian..... 45
3.6.2.1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)..... 45
3.6.2.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) ..... 46
3.6.3. Koefisiensi Determinasi Simultan ($R^2$) dan Parsial ($r^2$) .... 46
3.6.4. Analisis Regresi Linear Berganda ..... 47
3.6.5. Analisis Deskriptif Persentase ..... 47

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 50**
4.1. Hasil Penelitian ..... 50
4.1.1. Gambaran Umum Penelitian ..... 50
4.1.2. Uji Asumsi Klasik ..... 51
4.1.2.1. Uji Multikolinieritas ..... 51
4.1.2.2. Uji Heteroskedastisitas ..... 51
4.1.2.3. Uji Normalitas ..... 52
4.1.3. Uji Hipotesis Penelitian ..... 53
4.1.3.1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)..... 53
4.1.3.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) ..... 55
4.1.4. Koefisien Determinasi ..... 55
4.1.4.1. Koefisien Determinasi Simultan ($R^2$)..... 55
4.1.4.2. Koefisiensi Determinasi Parsial ($r^2$)..... 56
4.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda..... 57
4.1.6. Analisis Deskriptif Persentase..... 58
1. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan KSP ..... 58
2. Deskripsi Variabel Kompetensi ..... 59
3. Deskripsi Variabel Motivasi ..... 60
4.2. Pembahasan ..... 60
4.2.1. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan KSP Utama Karya Cabang Semarang ..... 60
4.2.2. Pengaruh Kompetensi secara Parsial terhadap Kinerja karyawan KSP Utama Karya Cabang Semarang..... 62
4.2.3. Pengaruh Motivasi secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan KSP Utama Karya Cabang Semarang..... 64
**BAB V PENUTUP ..... 66**
5.1. Simpulan..... 66
5.2. Saran ..... 66
**DAFTAR PUSTAKA ..... 68**
**LAMPIRAN..... 71**

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR TABEL

Tabel Halaman


1.1. Daftar Target dan Realisasi Kredit ..... 4
3.1. Skor Kriteria Jawaban ..... 38
3.2. Hasil Uji Validitas Kinerja ..... 40
3.3. Hasil Uji Validitas Kompetensi ..... 41
3.4. Hasil Uji Validitas Motivasi ..... 42
3.5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen ..... 43
3.6. Kriteria Penilaian Variabel Kompetensi, Motivasi dan Kinerja.... 49
4.1. Hasil Perhitungan Nilai Tolerance dan VIF ..... 51
4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas ..... 51
4.3. Hasil Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov ..... 53
4.4. Hasil Uji t ..... 53
4.5. Hasil Uji F ..... 55
4.6. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Simultan ($R^2$) ..... 55
4.7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial ($r^2$)..... 56
4.8. Hasil Analisis Linier Berganda ..... 57
4.9. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan ..... 59
4.10. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi ..... 59
4.11. Diatribusi Frekuensi Variabel Motivasi ..... 60


UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

2.1. Kerangka pemikiran Kompetensi, Motivasi dan Kinerja ..... 33
4.1. Grafik *Normal P-plot* ..... 52

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Halaman


1. Surat Ijin Observasi ..... 72
2. Surat Ijin Penelitian ..... 73
3. Surat Keterangan Penelitian ..... 74
4. Hasil Observasi Pendahuluan ..... 75
5. Kisi-Kisi Uji Coba Instrumen Penelitian ..... 79
6. Instrumen Uji Coba Penelitian ..... 80
7. Daftar Nama Responden Uji Coba Instrumen Penelitian ..... 86
8. Tabulasi Data Uji Coba Variabel Kinerja Karyawan ..... 86
9. Tabulasi Data Uji Coba Variabel Kompetensi ..... 88
10. Tabulasi Data Uji Coba Variabel Motivasi ..... 89
11. Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan ..... 90
12. Hasil Validitas Variabel Kompetensi ..... 93
13. Hasil Validitas Variabel Motivasi ..... 96
14. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan ..... 99
15. Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi ..... 100
16. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi ..... 101
17. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian ..... 102
18. Instrumen Penelitian ..... 103
19. Daftar Nama Responden Penelitian ..... 109
20. Tabulasi Data Penelitian Variabel Kinerja Karyawan ..... 111
21. Tabulasi Data Penelitian Variabel Kompetensi ..... 113
22. Tabulasi Data Penelitian Variabel Motivasi ..... 115
23. Distribusi Frekuensi Per Indikator ..... 117
24. Dokumentasi ..... 120


UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

# ` BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan dan perluasan ekonomi di Indonesia serta perkembangan teknologi saat ini kian maju pesat. Hal tersebut ditunjukkan dengan perkembangan koperasi yang dulunya jarang ditemui sekarang justru hampir setiap daerah kota sudah terdapat koperasi dengan berbagai jenis, baik koperasi simpan pinjam, produsen, koperasi sekolah, koperasi unit desa dan sebagainya. Koperasi adalah gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan. Salah satu jenis koperasi yang banyak dijumpai adalah koperasi simpan pinjam.

Menurut Anoraga dan Widiyanti (2007:23) koperasi kredit merupakan lapangan usaha pembentukan modal melalui tabungan-tabungan para anggota secara teratur dan terus menerus untuk kemudian dipinjamkan kepada para anggota dengan cara mudah, murah, cepat dan tepat untuk tujuan produktif dan kesejahteraan. Koperasi Simpan Pinjam merupakan koperasi yang kegiatan atau jasa utamanya menyediakan jasa penyimpanan dan peminjaman untuk anggotanya. Koperasi yang dijalankan tentunya tidak lepas dari pengelolaan organisasi. Struktur organisasi koperasi terdiri dari rapat anggota, pengurus, badan pemeriksa, manajer, dan karyawan (Anoraga dan Widiyanti, 2007:90). Dengan adanya organisasi, koperasi diharapkan mampu bersaing dan mencapai keberhasilan. Selain itu, organisasi haruslah memperkuat dan berkompetensi tinggi. Dengan demikian, kompetensi yang maksimal akan meningkatkan kinerja.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi yang dipertimbangkan dalam koperasi, akan semakin meningkatkan kinerja organisasi yang baik. Motivasi juga diperlukan karena dapat mendorong kinerja.

Kinerja merupakan hasil atau prestasi dari kemampuan yang dimiliki dan tujuan yang telah dicapai. Kinerja yang baik tentu sangat diharapkan pada setiap perusahaan atau koperasi. karena dapat memberikan nilai tambah kepada koperasi atau perusahaan itu sendiri. Menurut Wibowo (2014:3), kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Setiap orang yang bekerja diharapkan mencapai kinerja yang tinggi, kinerja sebagai hasil dari kegiatan unsur-unsur kemampuan yang dapat diukur dan terstandardisasi.

Moeheriono (2014:126) menyebutkan keberhasilan kinerja sangat tergantung dan ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan antara lain kejelasan peran, tingkat kompetensi, keadaan lingkungan, dan faktor lainnya seperti nilai, budaya, kesukaan, imbalan dan pengakuan. Artikel internasional yang berjudul *Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Perfomance* oleh Subari dan Riady (2015) menulis tentang kinerja karyawan dengan variabel bebas yaitu pelatihan, kompetensi dan motivasi.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Berdasarkan hasil penelitian, faktor-faktor kinerja menurut Vroom dan Pringle (dalam Subari dan Riady, 2015:134), antara lain: kemampuan, motivasi dan organisasi sedangkan menurut Boyatzis (dalam Subari dan Riady, 2015:134)

faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan kinerja adalah tenaga kerja, kompetensi individual, dan lingkungan organisasi.

Faustyna (2014:49) menyimpulkan perusahaan yang dapat terbukti bertahan adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan memiliki kinerja yang baik. Hal ini menimbulkan pendangan seiring dengan kemajuan dunia usaha bahwa karyawan adalah investasi perusahaan yang harus dibina dan diarahkan.

Moeheriono (2014:95) menyebutkan kinerja atau *perfomance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya. Kinerja yang maksimal sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Namun, masalah yang sering dihadapi koperasi simpan pinjam adalah karyawan masih belum dapat memaksimalkan target yang ditentukan oleh perusahaan dan malah mengalami penurunan. kinerja yang rendah dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan maupun bagi pribadi karyawan sendiri. Koperasi simpan pinjam dibentuk agar dapat membantu menambah lapangan pekerjaan dan membantu kesejahteraan rakyat namun hal ini belum dapat terlaksana dengan maksimal karena masih

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

banyak koperasi yang belum berjalan dengan baik bahkan mengalami kebangkrutan dibuktikan banyak kritik mengenai kinerja dan kompetensi pada karyawan koperasi.

Berdasarkan survei pendahuluan tentang pencapaian kinerja dari 36 karyawan pada KSP Utama Karya Cabang Semarang hanya sedikit karyawan yang mampu mencapai target yang ditentukan oleh koperasi dan sisanya banyak yang belum dapat memaksimalkan target yang ditentukan. Hal ini dapat diidentifikasi bahwa karyawan belum memaksimalkan kinerjanya dan mereka hanya bekerja seadanya. Padahal, kinerja sangat penting karena mencakup aspek sikap dan perilaku yang mampu memberi keuntungan perusahaan atau justru dapat merugikan perusahaan.

Selain itu, berdasarkan data KSP Utama Karya Cabang Semarang bahwa dari hasil wawancara awal kepada bapak Hajar selaku manajer koperasi yang dilakukan pada hari Rabu, tanggal 2 Maret 2016 dan hari Senin, tanggal 14 Maret 2016, Jam 11.00 sampai selesai, menunjukkan beberapa karyawannya kurang maksimal dalam bekerja. Penelitian ini menunjukkan dari target kredit yang dibebankan belum penuh terealisasi. Berikut data mengenai target kredit dan realisasi dari tahun 2012 sampai 2015:

**Tabel 1.1**
**Target dan Realisasi Kredit KSP Utama Karya Cabang Semarang Periode 2012-2015**

| Tahun | Target | Realisasi | Pencapaian |
|---|---|---|---|
| 2012 | Rp1.750.000.000 | Rp1.505.875.000 | 86,05 % |
| 2013 | Rp2.000.000.000 | Rp1.811.000.000 | 90,55 % |
| 2014 | Rp2.250.000.000 | Rp2.014.200.000 | 89,52 % |
| 2015 | Rp2.500.000.000 | Rp2.213.250.000 | 88,53 % |
| Rata-rata | Rp2.215.000.000 | Rp1.886.393.750 | 88,66 % |

Sumber: KSP Utama Karya Semarang, 2016

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2012 pencapaian target 86,05% kemudian pada tahun 2013 naik menjadi 90,55%, walaupun pencapaian naik namun target dengan jumlah Rp2.000.000.000 belum sepenuhnya dapat terealisasi, tahun 2014 dan 2015 pencapaian menurun dari 89,52% menjadi 88,53%.

Sehingga, kesimpulannya dari tahun 2012 sampai 2015, target kredit koperasi yang dibebankan oleh karyawan meningkat namun belum maksimal terealisasi dan pencapaian target mengalami penurunan. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan belum maksimal dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan.

Dari hasil survey awal pada tanggal 14 Maret 2016, wawancara dengan ibu Maya, bahwa dari 36 karyawan yang merupakan pekerja lapangan kurang lebih hanya ada 9 orang yang memiliki status pendidikan terakhir S1, dan sisanya pendidikan terakhir SMA/MA/SMK. Hal tersebut menunjukkan kompetensi yang dimiliki karyawan belum maksimal untuk menunjang kinerjanya. Walaupun sudah diberi pelatihan selama tiga bulan ketika menjadi karyawan baru, namun setelah dilepas karyawan masih melakukan kesalahan yaitu kurang teliti dalam memilih nasabah atau konsumen, sehingga menimbulkan kredit macet dan merugikan perusahaan.

Permasalahan sering dihadapi karyawan dalam usaha mencapai kinerja yang maksimal, maka dari itu diperlukan usaha karyawan dan perusahaan untuk mengatasi setiap kendala tersebut. Tingkat usaha karyawan untuk mengatasi hambatan dalam mencapai kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh kompetensi.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Menurut Spencer (dalam Moeheriono, 2014:5) bahwa kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Jadi, hubungan kausal berarti kompetensi dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai sebab akibat). Selain itu kompetensi berarti karakteristik dasar sesorang yang mengindikasikan cara berfikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.

Menurut Amstrong (dalam Moeheriono, 2014:6) kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, yang berartikan tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kinerjanya. Menurut Spencer (dalam Moeheriono, 2014:10) bahwa kompetensi mempunyai hubungan kausal jika dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan, serta kompetensi terdiri atas motif, sifat, konsep diri, dan keterampilan serta pengetahuan. Menurut Spencer (dalam Sudarmanto, 2009:53) komponen yang digunakan untuk mengukur kompetensi yaitu *motives, traits, self consept, knowledge, skill*.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Penelitian Posuma (2013:65) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan sebesar 0,090 dengan signifikansi sebesar 0,05. Meskipun kompetensi mempunyai hubungan sangat lemah terhadap kinerja karyawan karena lebih besar

dari 0,05 tetapi sangat signifikan. Oleh sebab itu, pegawai harus lebih meningkatkan kompetensi yang ada dan lebih menunjukkan keterampilan dalam pekerjaan serta harus memiliki pengetahuan yang luas dan bersikap baik.

Menurut Untari dan Wahyuati (2014) hasil pengujian variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil mengindikasi bahwa naik turunnya kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya Surabaya ditentukan oleh seberapa baik kompetensi atau kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Suprapto (2009:16) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko kabupaten Wonogiri. Sedangkan penelitian Wulandari (2013) kompetensi adalah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja pada karyawan pada PT Toyota Astra dengan pengaruh sebesar 37,21%.

*Motivation is the most important matter for every organization public or private sector* (Zameer dkk., 2014:293). Secara bebas motivasi adalah hal yang paling penting bagi setiap masyarakat, organisasi atau sektor swasta. Sugiyanto (2011:4) berpendapat bahwa motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Motivasi adalah kebutuhan, keinginan dari orang-orang. Sehingga, dalam organisasi karyawan akan diberi imbalan atau bonus sebagai bentuk pemotivasian. Seseorang karyawan yang memiliki dorongan penuh pada setiap kegiatannya dalam mencapai tujuan maka dapat memberikan hasil yang maksimal namun

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

sebaliknya apabila seseorang yang tidak memiliki motivasi atau cenderung berubah-ubah sesuai dengan perasaannya, maka akan mempengaruhi hasil. Sehingga, tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tidak tercapai secara maksimal dan akan menurunkan kinerjanya.

Dari hasil wawancara dengan Khafidin salah seorang karyawan KSP Utama Karya Cabang Semarang, diperoleh keterangan bahwa dia sudah sepenuhnya bekerja secara maksimal walaupun belum dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan. Dilihat dari hal tersebut maka dapat mengindikasikan bahwa motivasi yang dimiliki sudah cukup baik. Selain itu setiap ada *briefing* manajer selalu memberikan motivasi kepada karyawannya, dan apabila ada karyawan yang mengalami penurunan atas hasil kerja tidak sesuai dengan target maka manajer memanggil karyawan tersebut dan memberikan beberapa pertanyaan yang menjadi penyebab mengapa hasil kerja turun terus menerus.

Penelitian yang dilakukan EK dan Mukuru (2013) yang berjudul *Effect of motivation on employee perfomance in public middle level technical training intsitusions in Kenya* menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Rokhilah dan Susetyo (2014), Mereka mengungkapkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Larasati dan Gilang (2014) menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan, indikator yang paling dominan mempengaruhi sebesar 55.1% (180 karyawan)

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Berdasarkan dari pendapat para ahli dan penelitian terdahulu diketahui bahwa ada banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, ada beberapa faktor yang dianggap cukup signifikan dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, faktor-faktor tersebut adalah kompetensi dan motivasi.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Utama Karya Cabang Semarang".**

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan, maka permasalahan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan KSP Utama Karya Cabang Semarang?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan KSP Utama Karya Cabang Semarang?
3. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan KSP Utama Karya Cabang Semarang?

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan KSP Utama Karya Cabang Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan KSP Utama Karya Cabang Semarang.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan KSP Utama Karya Cabang Semarang.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis bagi segenap pihak yang berkepentingan, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan bahan kajian bagi para peneliti yang hendak melakukan penelitian serupa dalam peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan memberikan nilai tambah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan tentang kinerja karyawan pada setiap koperasi atau badan usaha lainnya.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi karyawan

   Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai motivasi dan menambah wawasan bagi setiap karyawan sehingga kinerjanya meningkat.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

b. Bagi manajer

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai evaluasi guna untuk meningkatkan kinerja.

c. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Koperasi Simpan Pinjam Utama Karya Cabang Semarang dalam menciptakan karyawan yang berkompetensi dan selalu termotivasi dalam kegaiatan kerjanya sehingga dapat mewujudkan majunya perusahaan dan mampu bertahan dan bersaing secara sehat di dunia global.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

# BAB II

# LANDASAN TEORI

## 2.1. Kinerja

### 2.1.1. Definisi Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*perfomance).* kinerja atau *perfomance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2014:95).

Menurut Bernardin (dalam Sudarmanto, 2009:8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode tertentu. Menurut Murphy (dalam Sudarmanto, 2009:8) kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Widodo (2015:133) menyebutkan bahwa kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja pada setiap individu atau kelompok atau organisasi terbentuk dari beberapa aktivitas kerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi dan kurun waktu tertentu.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

### 2.1.2. Faktor-faktor kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut para ahli, sebagai berikut:

1. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Widodo, 2015:133) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:
   a. Faktor kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan pengetahuan dan *skills*.
   b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap menghadapi situasi kerja.
2. Menurut Widodo (2015:151) faktor yang mempengaruhi kinerja baik atau tidak yaitu:
   a. Sasaran, adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.
   b. Standar, apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh organisasi.
   c. Umpan balik, informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
   d. Peluang, memberi kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
   e. Sarana, menyediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.
   f. Kompetensi, memberikan pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

g. Motivasi, harus bisa menjawab pertanyaan ”mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini”

h. Lingkungan, koordinasi kurang baik dan kurangnya peralatan yang mendukung.

3. Faktor-faktor kinerja menurut Sudarmanto (2009:30) antara lain:

a. Motivasi kerja
b. Desain pekerjaan
c. Kepuasan kerja
d. Komitmen
e. Kepemimpinan
f. Partisipasi
g. Fungsi-fungsi manajemen
h. Kejelasan arah karier
i. Kompetensi
j. Budaya organisasi
k. Sistem penghargaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat dijadikan sebagai variabel dalam penelitian. Pemilihan variabel dalam penelitian ini disesuaikan dengan keadaaan objek penelitian, sehingga tidak semua variabel yang disebutkan di atas dijadikan variabel dalam penelitian ini. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kompetensi dan motivasi.

### 2.1.3. Ukuran kinerja karyawan

Ukuran kinerja menurut para ahli, sebagai berikut:

1. Menurut Moeheriono (2014:114), pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori. Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misinya, yaitu sebagai berikut:

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

a. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*are we doing the right things?*).
b. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitasi menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (*are we doing things right?*).
c. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
d. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.
e. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
f. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara kebutuhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2. Menurut Wibowo (2014:160), bahwa klasifikasi ukuran kinerja adalah:
   a. Produktivitas, hubungan antara jumlah *output* dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi *output*. Misalnya *output* sebanyak 55 unit diproduksi oleh kelompok yang terdiri dari empat orang pekerja dalam waktu seminggu.
   b. Kualitas, ukuran internal seperti jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran *eksternal rating* seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.
   c. Ketepatan waktu, persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan sesuai yang dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.
   d. *Cycle time*, jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Mengukur berapa lama sesuatu dilakukan. Misalnya berapa lama waktu rata-rata diperlukan dari pelanggan menyampaian pesanan sampai pelanggan benar-benar penerima pesanan.
   e. Pemanfaatan SDM, pemanfaat SDM dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan, dan bahkan orang. Tingkat pemanfaatan sumber daya tenaga keja 40% mengindikasikan bahawa SDM baru dipergunakan secara produktif sebesar 40% dari waktu mereka yang tersedia untuk bekerja.
   f. Biaya, pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

3. Menurut Sedarmayanti (dalam Widodo, 2015:134), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam menukur kinerja individu seseorang pegawai meliputi:
   a. Prestasi kerja, hasil kerja dalam menjalankan tugas, baik kualitas maupun kuantitas kerja.
   b. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Dapat berbentuk kerjasama, komunikasi, insentif.
   c. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Perilaku seperti; tanggung jawab, disiplin, kejujuran.
   d. Kepemimpinan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengorganisasian pekerjaan secara cepat dan tepat termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.
4. Menurut Jerry Harbour (dalam Sudarmanto, 2009:13) aspek pengukuran kinerja terdiri dari:
   a. Produktivitas, kemampuan dalam menghasilkan produk barang dan jasa.
   b. Kualitas, pemproduksian barang dan jasa yang dihasilkan memenuhi standar kualitas.
   c. Ketepatan waktu (*timelines*), waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk dan jasa tersebut.
   d. Putaran waktu, waktu yang dibutuhkan dalam setiap proses perubahan barang dan jasa tersebut kemudian sampai kepada pengguna atau konsumen.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

e. Penggunaan sumber daya, sumber daya yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa tersebut.

f. Biaya, biaya yang diperlukan dalam setiap kegiatan yang dilakukan.

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini disesuaikan dengan keadaan objek penelitian, sehingga tidak semua indikator yang disebutkan di atas dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini. Indikator dalam penelitian ini menggunakan teori John Miner (dalam Sudarmanto, 2009:11) yang mengemukakan 4 dimensi dalam kinerja:

a. Kualitas: Tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.

Suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Mutu seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya seperti adanya kesesuaian antara rencana kerja dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, ketelitian dalam melaksanakan pekerjaannya. Kerapian dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

b. Kuantitas: Jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

Segala bentuk ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka. Kuantitas juga dapat berarti jumlah kerja yang dilaksanakan oleh pegawai dalam suatu periode tertentu.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

c. Penggunaan waktu dalam bekerja.

Karyawan dapat menggunakan waktunya dengan baik dalam bekerja, sangat memperhatikan tingkat ketidakhadiran dan mengurangi keterlambatan dengan mengerjakan pekerjaan tepat waktu, dapat mengatur waktu kerja secara efektif sehingga tidak ada jam kerja yang hilang.

d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Karyawan mampu bekerja secara tim atau bekerja sama dalam mencapai tujuan dan berkontribusi dalam segala kegiatan dengan mengembangkan ide-ide secara terbuka dan menghargai pendapat sesama rekan kerja.

## 2.2. Kompetensi

### 2.2.1. Definisi Kompetensi

Kompetensi dinilai dari kemampuan petugas dalam menguasai produk dan jasa yang ditawarkan KSP, prosedur, instruksi kerja dan kebijakan terkait (Suryani dkk., 2008:33). Kompetensi pegawai sangat penting sehingga perlu dana untuk pendidikan yang disediakan oleh dana koperasi dimanfaatkan untuk pengembangan SDM. Suryani, dkk. (2008:45) mengatakan kompetensi pegawai akan terwujud jika pegawai KSP mempunyai pengetahuan yang baik tentang pekerjannya, sikap positif terhadap pekerjannya dan keterampilan yang memadai sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Menurut Gordon (dalam Sudarmanto, 2009:47) menyatakan bahwa beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi, yaitu pengetahuan, pemahaman, *skill*, nilai, sikap, dan ketertarikan. Marshall (dalam Sudarmanto, 2009:47) mengemukakan kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Menurut Brian E. Becher, Mark Huslid dan Dave Ulrich (dalam Sudarmanto, 2009:47) kompetensi adalah pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Menurut Mc. Ashan (dalam Sudarmanto 2009:48) kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki atau dicapai seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu.

Menurut Moeheriono (2014:5), kompetensi merupakan hubungan kausal bahwa kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebab-akibat).

Berdasarkan beberapa pendapat dari para tokoh ahli di atas maka kesimpulannya bahwa kompetensi merupakan kemampuan sikap, pengetahuan, atau keahlian yang dimiliki oleh setiap individu sehingga apa yang menjadi tujuannya dapat dijalankannya sesuai dengan apa yang dimilikinya atau yang dicapai.

### 2.2.2. Tingkatan Kompetensi

Tingkatan atau level kompetensi individu seseorang dapat dibedakan tergantung dari pekerjaan atau jabatannya pada tempat ia bekerja.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Menurut Moeheriono (2014:16) level kompetensinya dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu:

a. Level 1 adalah level yang menunjukkan seseorang karyawan mampu melaksanakan tugas tanggung jawab pekerjaan secara rutin dan pada pemahaman prosedur kerja atau intruksi, tetapi masih di bawah pengawasan dan pembinaan atasan secara langsung (belum mandiri).
b. Level 2 adalah level yang menunjukkan seseorang karyawan mampu melaksanakan tugas tanggung jawab pekerjaan secara rutin dan pada pemahaman prosedur kerja atau instruksi dengan secara mandiri tanpa pengawasan dan pembinaan atasan langsung (agak sudah mandiri).
c. Level 3 adalah level yang menunjukkan seseorang karyawan mampu melaksanakan tugas tanggung jawab pekerjaan secara rutin dan pada pemahaman prosedur kerja atau instruksi dengan secara mandiri tanpa pengawasan dan pembinaan atasan langsung serta:
    1. Mampu menganalisis masalah pekerjaan.
    2. Mampu memecahkan masalah tersebut.
    3. Mampu memberikan masukan dan ide kepada atasan.
    4. Mampu melakukan koordinasi dengan bagian lain.

### 2.2.3. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer (dalam Sudarmanto, 2009:53) komponen-komponen kompetensi mencakup beberapa hal berikut:

a. *Motives* adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan,

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.

b. *Traits* adalah kerakteristik-karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.

c. *Self consept* adalah sikap, nilai, dan citra diri seseorang

d. *Knowledge* adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

e. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Menurut Moeheriono (2014:14) dalam setiap individu sesorang terdapat beberapa karateristik kompetensi dasar, yang terdiri dari:

a. Watak, yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespons sesuatu dengan cara tertentu. misalnya percaya diri, kontrol diri, daya tahan.

b. Motif, yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.

c. Bawaan, sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai tersebut dapat diukur melalui tes untuk mngetahui nilai yang dimiliki, apa yang menarik sesorang untuk melakukan sesuatu.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

d. Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada area tertentu. pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan agak rumit sebab setiap skor pada tes pengetahuan sering kali kurang tepat

untuk memprediksi kinerja ditempat kerja, hal ini disebabkan sulitnya mengukur kebutuhan pengetahuan dan keahlian yang secara nyata digunakan dalam pekerjaan tersebut.

e. Keterampilan atau keahlian, yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental, misalnya seorang programmer computer mempunyai keterampilan dapat menginput atau mengorganisasikan 100.000 kode data dalam logika dan pikirannnya dalam waktu tertentu atau seorang pengetik dapat mengetik surat 50 buah per hari.

### 2.2.4. Dimensi kompetensi

Secara rinci, ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, terutama untuk seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya pada suatu organisasi (Moeheriono, 2014:16):

a. *Task Skills* yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar ditempat kerja.

b. *Task Management skills* yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.

c. *Contingency management skills* yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.

d. *Job role environment skills* yaitu keterampilam untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.

e. *Transfer skill* yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Indikator kompetensi dalam penelitian ini disesuaikan dengan keadaan objek penelitian, sehingga tidak semua indikator yang disebutkan di atas dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini. Indikator dalam penelitian ini menggunakan teorinya Gordon (dalam Sutrisno, 2011:204) yaitu pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Pengetahuan, merupakan pengetahuan seseorang untuk melakukan sesuatu. Misalnya mampu berfikir secara ilmiah untuk memcahkan suatu persoalan.
b. Pemahaman, kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya dapat memecahkan masalah sesuai dengan pemahaman yang dimiliki sebelumnya yang sesuai dengan masalah yang dihadapinya.
c. Keterampilan, merupakan sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas yang dibebankan.
d. Sikap, merupakan suatu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

## 2.3. Motivasi

### 2.3.1. Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen pada umumnya ditujukan kepada sumber daya manusia khusunya bawahan. Menurut Hasibuan (2009:141), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, suapaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Motivasi adalah suatu kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang ia katakan, bukan sekedar janji dan keinginan saja (Widodo, 2015:187).

Bernard Berelson dan Gary A. Stainer (dalam Sinungan, 2008:134) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Robbins dan Coutler (dalam Ardana, dkk., 2009:30) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu tertentu.

Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tugas tertentu (Indriyo dalam Ardana, dkk., 2009:30).

Menurut Vroom (dalam Widodo, 2015:189), tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas; instrumentalis yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas; valensi yaitu respon terhadap *outcome* seperti perasaan positif, netral atau negatif.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Menurut Ardana, dkk. (2009:31) proses timbulnya motivasi seseorang adalah:

1) Kebutuhan yang belum terpenuhi.
2) Mencari dan memilik cara-cara untuk memuaskan kebutuhan.
3) Perilaku yang diarahkan pada tujuan.
4) Evaluasi prestasi.
5) Imbalan atau hukuman.
6) Kepuasan.
7) Menilai kembali kebutuhan yang belum terpenuhi.

**2.3.2. Teori Motivasi**

Ada beberapa teori motivasi menurut para ahli, yaitu:

a. Teori kebutuhan sebagai hierarki

Abraham H.Maslow (dalam Hasibuan, 2009:153) sebagai teoritis utamanya yang mengemukakan terdapat lima tingkatan kebutuhan manusia, diantaranya:

1. Kebutuhan fisiologis

   Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Perwujudan paling nyata dari kebutuhan fisiologis seperti kebutuhan pokok manusia yaitu makan, minum, perumahan, udara. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja lebih giat.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2. Kebutuhan akan keamanan

   Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial

Manusia adalah makhluk sosial, maka ia mempunyai kebutuhan sosial yang terdiri empat golongan, yaitu:

a) Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja.
b) Kebutuhan perasaan akan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting.
c) Kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal.
d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya penghargaan timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamaya demikian.

5. Kebutuhan akan aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

b. Teori motivasi-higiene

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herrzberg (dalam Hasibuan, 2009:157) yang mengemukakan orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu: yang pertama kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan yang berhubungan dengan memperoleh ketentraman dan kesehatan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

badaniah dan yang kedua faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang.

c. Teori “X” dan “Y”

Teori yang ditemukan oleh Douglas Mc. Gregor (dalam Hasibuan, 2009:160) yang menekankan bahwa menurut teori “X” untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sunguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan pada teori “Y” untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterikatan pada keputusan.

d. Teori motivasi prestasi

Mc. Clelland (dalam Hasibuan, 2009:162) mengemukakan teorinya yaitu *Mc. Clelland’s Achievement Motivation Theory,* teori tersebut terdiri dari:

1) Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal selain itu keingininan untuk melakukan sesuatu dengan baik, lebih efisien, dan lebih unggul.
2) Kebutuhan akan afiliasi (kebutuhan akan hubungan sosial) merupakan merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang berkeinginan untuk membangun dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

3) Kebutuhan akan kekuasaan (dorongan untuk mengatur) akan merangsang dan memotivasi kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Seperti, keinginan untuk mengawasi atau mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku mereka, atau bertanggung jawab atas orang lain.

### 2.3.3. Indikator Motivasi kerja

Berdasarkan beberapa indikator yang telah digunakan untuk mengukur motivasi pada penelitian sebelumnya, dalam penelitian ini dipilih beberapa indikator yang akan dijadikan sebagai alat ukur motivasi mengacu pada teori Mc Clelland (dalam Hasibuan, 2009:162) yaitu Kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan.

## 2.4. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan dapat dijadikan landasan untuk penulisan penelitian ini, baik dari latar belakang, penyusunan hipotesis, dan landasan teori. Demikian, penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam, sebagai berikut:

a. Penelitian yang dilakukan oleh Srikaningsih dan Setyadi (2015) dalam jurnalnya yang berjudul "*The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Perfomance on State University Lecturers in East* Kalimantan Indonesia. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada dosen.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

b. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiyanto (2011) dalam skripsinya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru dengan sumbangan pada variabel motivasi kerja sebesar 8,495 dengan tingkat signfikansi sebesar 0,000 yang lebih dari α (0,000 < 0,050).

c. Penelitian terdahulu yang relevan adalah penelitian yang dilakukan Subari dan Riady (2015) dalam jurnalnya yang berjudul *Influence of Training Competence and Motivation on Employee Perfomance, Moderated By Internal Communication*. Hasil penelitiannya menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan, kompetensi dan motivasi berprestasi dengan sumbangan 82% yang berarti bahwa sebanyak 18% ditentukan oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

d. Penelitian dilakukan oleh Wulandari (2013) dalam skripsinya yang berjudul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Departemen *Custumer Care* pada PT Toyota Astra *Financial Service.* Hasil penelitian ini menunjukkan uji signifikani yang didapat t hitung > t tabel atau 4,07 > 1,701 yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

e. Penelitian terdahulu yang relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh Larasati dan Gilang (2014) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi sebesar 55,1%, dan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang relevan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja, diantaranya kompetensi dan motivasi. Berdasarkan referensi hasil penelitian terdahulu yang telah disebutkan sebelumnya, maka peneliti ini akan meneliti mengenai pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan KSP Utama Karya Cabang Semarang.

## 2.5. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis adalah suatu arahan untuk memperoleh jawaban sementara atas permasalahan yang diteliti. Berdasarkan landasan teori dengan judul penelitian "pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan KSP Utama Karya Cabang Semarang". Maka kerangka berfikir penulis adalah:

1. **Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan KSP Utama Karya Cabang Semarang.**

   kompetensi adalah karakteristik yang berhubungan dengan kinerja yang unggul dan efektif dalam pekerjaanya. Brian E Becher, Mark Huslid dan Dave Ulrich (dalam Sudarmanto, 2009:7) kompetensi sebagai pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki setiap

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

individu, ketika dihadapkan dengan tantangan maka dapat mengendalikan atau mengatasi sendiri dan dengan keputusan yang baik dan cermat.

Kompetensi sebagai atribut kualitas sumber daya manusia berpengaruh signfikan terhadap kinerja individu. Hal ini dibuktikan dari berbagai penelitian sebelumnya. Penelitian dilakukan oleh Mc. beer dan perusahaannya terhadap lebih dari 2000 orang pada posisi jabatan manajemen dari 12 organisasi swasta dan publik telah menyatakan urgensi kompetensi dalam mendorong kinerja dalam pekerjaan (Boyatzis dalam Sudarmanto, 2009:32)

Berdasarkan uraian yang dipaparkan, menunjukkan adanya pengaruh antara kompetensi dengan kinerja. Karyawan dengan kompetensi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi.

2. **Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan KSP Utama Karya Cabang Semarang.**

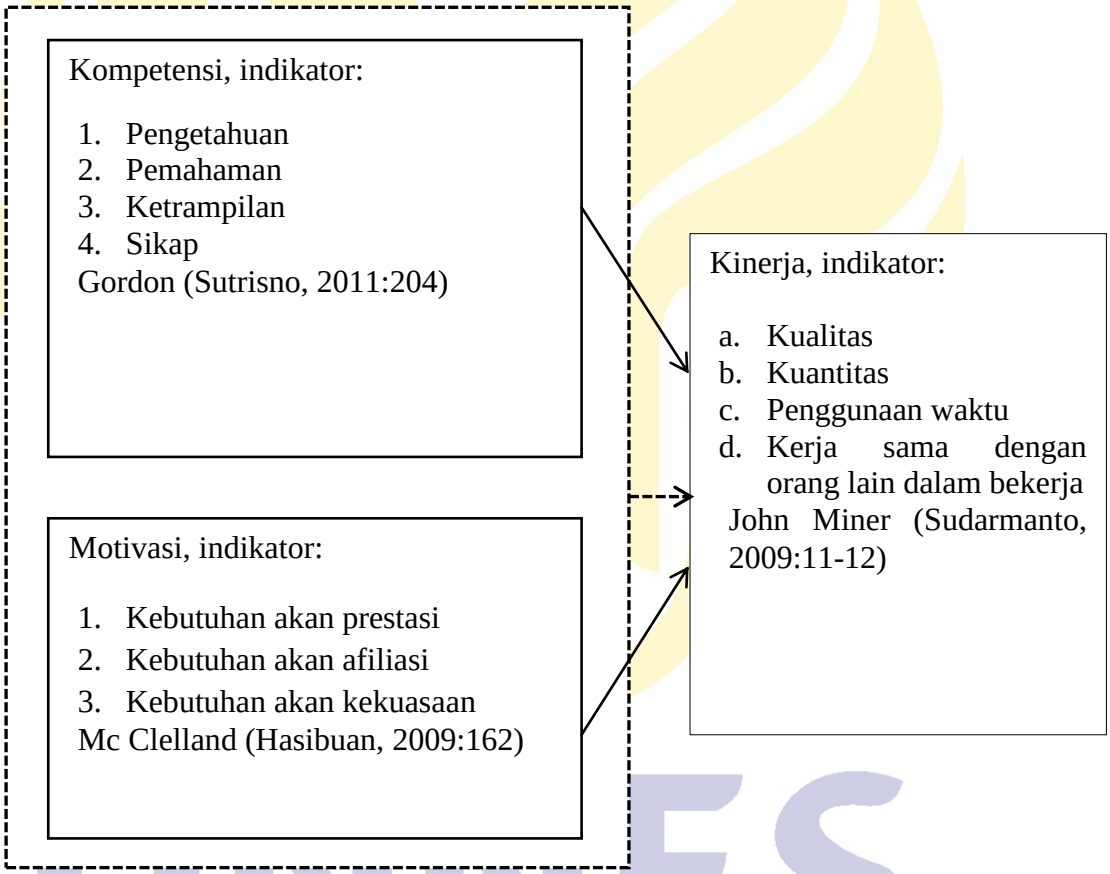
Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu yang diinginkan. Bernard Berelson dan Gary A. Stainer (dalam Sinungan, 2008:134) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang mengurangi ketidakseimbangan. Berdasarkan uraian tersebut, menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi dengan kinerja.

3. **Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan KSP Utama Karya Cabang Semarang.**

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

karyawan yang memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang berorientasi pada kompetensi yang dimiliki maka akan dapat mencapai tujuan.

Menurut Sudarmanto (2009:30), bahwa motivasi merupakan kebutuhan yang mendorong seseorang untuk berbuat "sesuatu". Kebutuhan ini menyebabkan orang bertingkah laku tertentu dalam usahanya mencapai suatu tujuan. Menurut Klemp (dalam Sudarmanto, 2009:46), kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan.




Gambar 2.1. kerangka pemikiran kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan KSP Utama Karya Cabang Semarang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

`

## 2.6. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan paparan tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan KSP Utama Karya Cabang Semarang, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_1$ : Terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan KSP Utama Karya Cabang Semarang.

$H_2$ : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan KSP Utama Karya Cabang Semarang.

$H_3$ : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan KSP Utama Karya Cabang Semarang.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

# BAB V

# PENUTUP

## 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah tersampaikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Utama Karya Cabang Semarang sebesar 63,1%. Semakin baik kompetensi dan motivasi karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Utama Karya Cabang Semarang sebesar 22,27%. Semakin baik kompetensi karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Utama Karya Cabang Semarang sebesar 27,56%. Semakin baik motivasi karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Saran yang dapat diajukan berdasarkan simpulan dan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Karyawan harus lebih teliti dan cermat dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Sehingga, dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan yang tidak diinginkan. Selain itu, karyawan harus memaksimalkan waktu yang diberikan perusahaan yang tentunya akan menekan biaya-biaya yang tidak diperlukan dan target yang diharapkan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

perusahaan tercapai begitu pula dengan kinerja karyawan menjadi meningkat.

2. Kompetensi karyawan belum sepenuhnya baik sehingga manajer dan karyawan sendiri harus menambah pengetahuan dan mengasah ketrampilan dengan mengimplementasikannya sehingga kompetensi yang diharapkan pada perusahaan dapat terpenuhi dan memberikan hasil kerja yang optimal.
3. Motivasi karyawan akan prestasi masih kurang sehingga diharapkan karyawan lebih mampu untuk menerima resiko yang relatif tinggi dan memiliki tanggung jawab dalam memecahkan masalah-masalah ditempat kerja. Selain itu, karyawan harus lebih bekerja sama dan bersikap dengan baik kepada para rekan kerja maupun nasabah perusahaan.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

# DAFTAR PUSTAKA


Ali, Mohamad. 2013. *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi.* Bandung: Angkasa.

Anoraga, Pandji dan Ninik Widiyanti. 2007. *Dinamika Koperasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ardana, dkk. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

EK, Kiruja dan Elegwa Mukuru. 2013. "Effect of Motivation on Employee Perfomance In Public Middle Level Technical Training Institution In Kenya". Dalam *Journal of Advances in Management and Economics.* Volume 2 Hal 73-82. Kenya: Jomo Kenyatta University Agricultur and Technology.

Faustyna. 2014. "Pengaruh Kompetensi dan Komitmen pada Tugas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dharma Deli Medan". Dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 14. No 01. Hal 49-63. Sumatera Utara: Universitas Muhammadiyah.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Cetakan Kelima. Semarang:Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Larasati, Sindi dan Alini Gilang. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)". Dalam *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Volume 5. No. 3. Hal 200-213. Bandung: Universitas Telkom Bandung.

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi. Jakarta:PT raja Grafindo Persada

Posuma, Christilia O. 2013. "Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado". Dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 1 No. 4. Hal 646-656. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.


UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Rokhilah dan Susetyo. 2014. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Pemalang". Dalam *Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen*. Volume 29. No.1. Hal 68-82. Semarang: Untag Semarang.

Srikaningsih, Ana dan Djoko Setyadi. 2015. "The Effect of Competence and Motivataion and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Perfomance On State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia". Dalam *European Journal of Business and Management.* Volume 7. No. 17. Hal 208-219. Samarinda: Universitas Mulawarman.

Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara

Subari, Subari dan Hanes Riady. 2015. "Influence of Training, Competence and Motivation on Perfomance, Moderated By Internal Communication". Dalam *American Journal of Business and Manajement.* Volume 4 No. 3. Hal 133-145. Jakarta: Universitas Pancasila.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyanto, Frana Agus. 2011. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Madubau Yogyakarta)". *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Veteran Yogyakarta.

Sugiyono. 2010. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R and D*. Bandung:Alfabeta.

Suprapto. 2009. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan sebagai Moderating Variabel". Dalam *Jurnal Exellent*. Volume 1 No. 1. Hal 1-19. Surakarta: STIE.

Suryani, Tatik, Sri Lestari, dan Wiwik Lestari. 2008. *Manajemen Koperasi Teknik Penyusunan Laporan Keuangan, Pelayanan Prima dan Pengelolaan SDM*. Yogyakarta:Graha Ilmu.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Untari, Siti dan Aniek Wahyuati. 2014. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Dalam *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Volume 3. No. 10. Hal 1-16. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA).

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja* Edisi Ke Empat. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wulandari, Sandy. 2013. "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Custumer Care pada PT Toyota Astra Financial Services". *Skripsi*. Jakarta: STIE Ahmad Dahlan.

Zameer, Hashim, dkk. 2014. "The Impact of the Motivation on the Employee's Perfomance in Beverage Industry of Pakistan". Dalam *Journal of Academic Reseach in Accounting, Finance and Management Sciences*. Vol. No. 1. Hal 293-298. Pakistan: Baharud Sub Campus Layyah.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG