



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BNI SYARIAH (PERSERO)  
TBK. KCU FATMAWATI**

SKRIPSI

Fajar Alif Ananta

1402015064

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2018



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT BNI SYARIAH (PERSERO) TBK. KCU  
FATMAWATI**

SKRIPSI

Fajar Alif Ananta

1402015064

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
2018

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BNI SYARIAH (PERSERO) TBK. KCU FATMAWATI”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan, serta keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammdiyah Prof. DR. HAMKA atau skripsi pada perguruan lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammdiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 01 Desember 2018

Yang menyatakan,



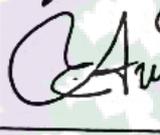
Fajar Alif Ananta  
1402015064/

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
BNI SYARIAH (PERSERO) TBK. KCU  
FATMAWATI

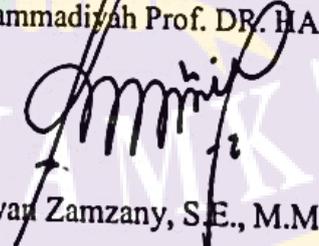
NAMA : FAJAR ALIF ANANTA  
NIM : 1402015064  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
TAHUN AKADEMIK : 2018

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Drs.Ahmad H.Abubakar, M.M	 23/11/2018
Pembimbing II	Edi Setiawan, S.E.,M.M	 23/11/2018

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

26/11  
11  
  
Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

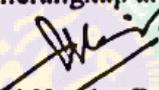
**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT BNI SYARIAH (PERSERO) TBK. KCU  
FATMAWATI**

yang disusun oleh:  
Fajar Alif Ananta  
1402015064

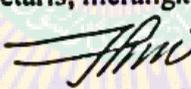
telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian keserjanaan strata satu  
(S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Pada tanggal : 01 Desember 2018

**Tim Penguji:**

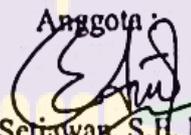
Ketua, merangkap anggota :

  
(Drs. Ahmad H. Abu Bakar, M.M)

Sekretaris, merangkap anggota :

  
(Yusdi Daulay, S.E, M.M)

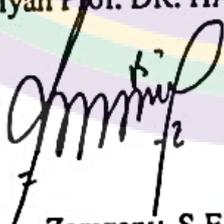
Anggota :

  
(Edi Setiawan, S.H, M.M)

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.  
HAMKA

  
Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

  
Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai mahasiswa akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA,  
saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fajar Alif Ananta  
NIM : 1402015064  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BNI SYARIAH (PERSERO) TBK. KCU FATMAWATI”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Tanggal : 01 Desember 2018  
Yang menyatakan,

(Fajar Alif Ananta)

## ABSTRAKSI

**Fajar Alif Ananta (1402015064)**

### **PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BNI SYARIAH (PERSERO) TBK. KCU FATMAWATI**

*Skripsi, Program Strata Satu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta*

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di BNI Syariah Cabang Fatmawati yang berjumlah 50 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kusioner dengan menggunakan pengukuran skala *likert*, observasi, wawancara dan studi pustaka. Teknik pengolahan dan analisis data yang di gunakan adalah analisis deskriptif, regresi liener berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi parsial, analisis koefisien korelasi berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan secara parsial Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan variabel Kompetensi, dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

**Fajar Alif Ananta (1402015064)**

***THE EFFECT OF COMPETENCY AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT BNI SYARIAH (PERSERO) TBK. KCU FATMAWATI***

*Thesis, Strata One Program Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta*

***Keywords: Competency, Motivation, and Employee Performance.***

*This study aims to determine the effect of Competency, Motivation on Employee Performance..*

*In this study quantitative methods are used. The population in this study were employees in BNI Syariah Cabang Fatmawati, amounting to 50 people as respondents. Data collection techniques were carried out through the dissemination of questionnaires using measurement of liqueur scale, observation, interviews and literature study. Data processing and analysis techniques used are descriptive analysis, multiple liener regression, classical assumption test, partial correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis and hypothesis testing.*

*The results showed that partially the Competency had a significant positive effect on Employee Performance and partially the Motivation had a significant effect on Employee Performance. Simultaneously, Competency and Motivation variables have a significant positive effect on Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun skripsi sengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BNI SYARIAH (PERSERO) TBK. KCU FATMAWATI”** dengan tepat waktu. Adapun tujuan dari penulisan ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Jakarta.

Selesai skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan semangat dari berbagai pihak, oleh sebab itu penulis tidak lupa menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*, karena atas segala rahmat dan izinnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Suyatno M.Pd, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Faisal Ridwan Zamzany, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

5. Bapak Drs.Ahmad H.Abubakar, M.M, selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing dan mengajarkan selama pembuatan proposal skripsi dan skripsi dari bab I sampai bab V.
6. Bapak Edi Setiawan, S.E, M.M selaku dosen pembimbing yang telah membimbing selama pembuatan skripsi dari bab I sampai bab V dan juga sebagai dosen pembimbing II skripsi.
7. Ayahanda K. Suprihatin dan Ibunda Ety Darma P serta adik-adik saya Isabella Adjani dan Aisha Attaya Ceiba yang tak hentinya memberikan doa, cinta dan dukungan sepenuh hati serta selalu memberikan cahaya inspirasi dalam melewati setiap langkah kehidupan peneliti.
8. Adinda Tia Afiyaningsih yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada peneliti.
9. Seluruh staf dan pegawai BNI Syariah Cabang Fatmawati yang telah memberikan izin penelitian dan membantu kelancaran penelitian.
10. Sahabat Abdul Hadi, Iqbal Nur Huda, Riska, Iis, Alfianto, Airil dan yang lainnya yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan kepada penulis.
11. Abdul Hadi, Fierdyansyah Ramadhan dan Gusti Bahari yang telah membimbing peneliti dalam proses pengolahan data primer menggunakan aplikasi *Microsoft Excel* dan SPSS.
12. Sahabat Manajemen 2014 Limau dan Pasar Rebo yang telah memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi.

13. Semua pihak yang terikat tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan kepada penulis. Semoga semua kebaikan yang telah kalian berikan dibalas oleh Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*.

Peneliti menyadari laporan ini masih jauh dari sempurna oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh peneliti. Akhir kata, peneliti mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Jakarta, 01 Desember 2018

Fajar Alif Ananta

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	ii
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b> .....	v
<b>ABSTRAKSI/INTISARI</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Pembatasan Masalah .....	7
1.2.3 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Penelitian Terdahulu .....	10
2.2 Telaah Pustaka .....	17
2.2.1 Kompetensi .....	17
2.2.1.1 Pengertian Kompetensi.....	18
2.2.1.2 Kategori Kompetensi .....	18
2.2.1.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi.....	20

2.2.2	<i>Motivasi</i>	20
2.2.2.1	<i>Pengertian Motivasi</i>	20
2.2.2.2	<i>Tujuan Motivasi</i>	21
2.2.2.3	<i>Dimensi dan Indikator Motivasi</i>	21
2.2.3	<i>Kinerja Karyawan</i>	22
2.2.3.1	<i>Pengertian Kinerja</i>	22
2.2.3.2	<i>Faktor-faktor Kinerja Karyawan</i>	23
2.2.3.3	<i>Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan</i>	24
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	25
2.4	<i>Hipotesis Penelitian</i>	29
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>		
3.1	<i>Metode Penelitian yang Digunakan</i>	30
3.2	<i>Objek Penelitian</i>	31
3.3	<i>Operasional Variabel</i>	32
3.4	<i>Populasi dan Sampel</i>	35
3.4.1	<i>Populasi</i>	35
3.4.2	<i>Sampel</i>	35
3.5	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	36
3.5.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	36
3.5.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	36
3.6	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	37
3.6.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	37
3.6.1.1	<i>Uji Validitas Data</i>	38
3.6.1.2	<i>Uji Realibilitas</i>	38
3.6.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	38
3.6.3	<i>Analisis Model Regresi Linier Berganda</i>	40
3.6.3.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i>	40
3.6.3.2	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	41
3.6.3.3	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	44
3.6.3.4	<i>Analisis Koefisien Determinasi</i>	46
3.6.3.5	<i>Uji Hipotesis</i>	47

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	48
4.1.1 Sejarah PT. BNI Syariah .....	49
4.1.2 Visi Misi dan Budaya Perusahaan .....	52
4.1.2.1 Visi.....	52
4.1.2.2 Misi.....	52
4.1.2.3 Budaya Perusahaan .....	53
4.1.3 Struktur Organisasi PT. BNI Syariah Cabang Fatmawati.....	53
4.1.4 Fokus Bisnis PT. BNI Syariah .....	54
4.1.5 Karakteristik Responden PT. BNI Syariah Cabang Fatmawati ....	54
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi .....	56
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	56
4.2.1.1 Uji Validitas Instrumen.....	56
4.2.1.2 Uji Reliabilitas .....	59
4.2.2 Analisis Statis Deskriptif .....	60
4.2.2.1 Persepsi Responden terhadap Variabel $X_1$ .....	61
4.2.2.2 Persepsi Responden terhadap Variabel $X_2$ .....	67
4.2.2.3 Persepsi Responden terhadap Variabel $Y$ .....	78
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	85
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda .....	90
4.4.1 Koefisien Korelasi .....	90
4.4.2 Analisis Regresi Linier .....	92
4.4.3 Uji Statistik $t$ .....	94
4.4.4 Uji Statistik $F$ .....	96
4.4.5 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	96
4.5 Pembahasan Umum.....	98
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan.....	99
5.2 Saran-saran.....	102
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	104
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

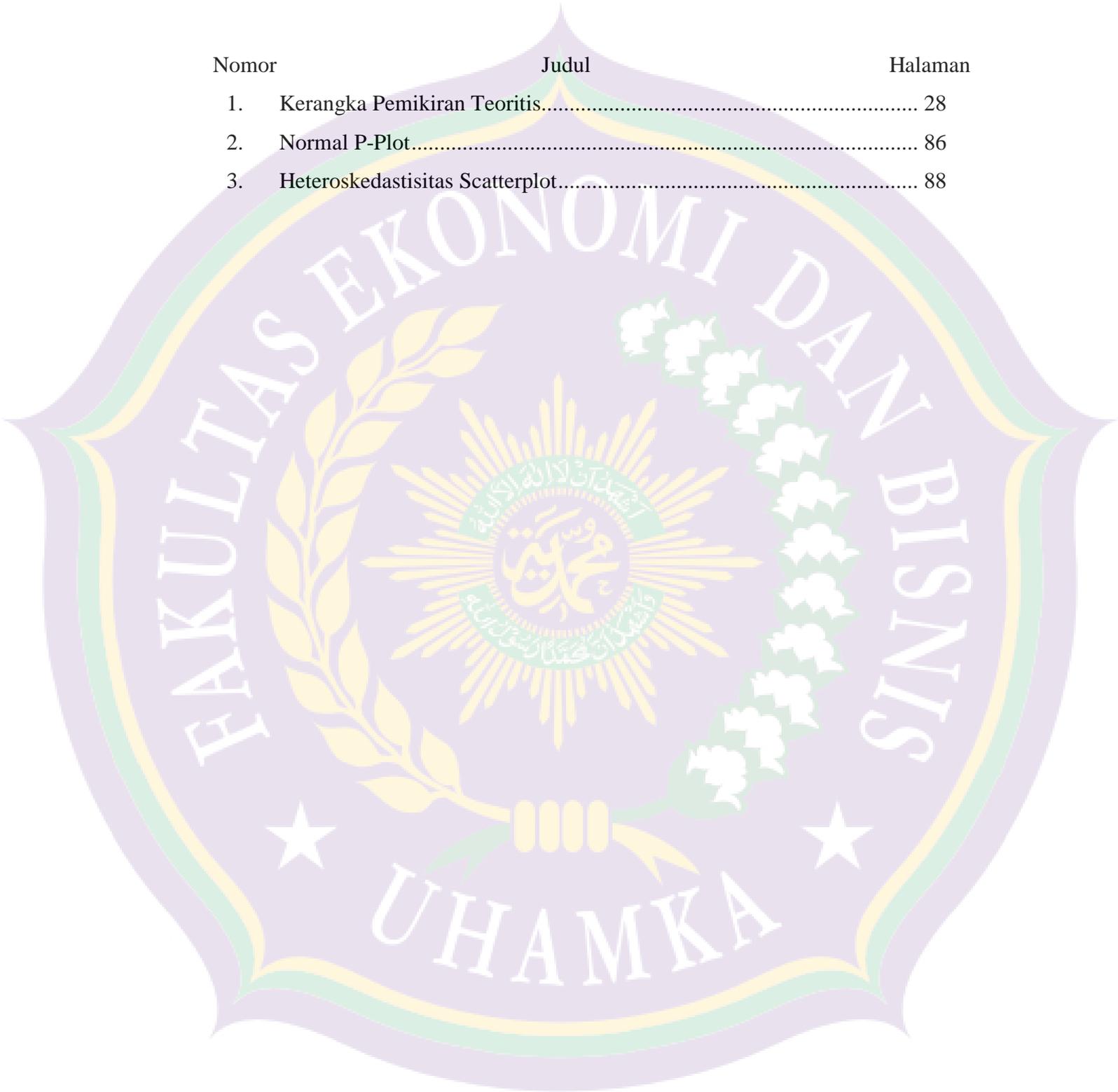
Nomor	Judul	Halaman
1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	12
2.	Operasionalisasi Variabel .....	31
3.	Skor Nilai Skala <i>Likert</i> .....	36
4.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	39
5.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi .....	42
6.	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	44
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	55
10.	Uji Validitas Kompetensi.....	56
11.	Uji Validitas Motivasi.....	57
12.	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	57
13.	Hasil Uji Reabilitas .....	68
14.	Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi Masing-masing Variabel .....	54
15.	Saya mengerti dan memahami apa saja yang harus saya kerjakan .....	60
16.	Saya mengerti dan memahami tentang peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan .....	60
17.	Saya selalu mengikuti ketentuan-ketentuan yang dibuat perusahaan dalam pekerjaan saya .....	61
18.	Saya banyak tahu terkait peraturan pemerintah tentang ketenaga-kerjaan .....	62
19.	Saya memiliki kemampuan bekerja efektif sehingga selesai tepat waktu .....	62
20.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan keterampilan saya dan ketentuan yang dibuat oleh perusahaan.....	63
21.	Saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik terhadap sesama karyawan .....	63

22.	Saya selalu menjaga sopan santun dalam bekerja.....	64
23.	Saya selalu datang tepat waktu dan selalu mematuhi peraturan yang berlaku.....	64
24.	Indikator Kompetensi.....	65
25.	Gaji pokok yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan dasar .....	67
26.	Transportasi setiap harinya sangat membantu dalam oprasional kerja.	67
27.	Peralatan yang ada di perusahaan sangat membantu karyawan.....	68
28.	Jaminan sosial kerja yang diberikan perusahaan kepada saya sangat baik .....	68
29.	Dana pensiun yang nanti akan diberikan perusahaan cukup menjanjikan .....	69
30.	Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup memuaskan..	69
31.	Perlengkapan keselamatan kerja di perusahaan ini sudah memadai untuk keselamatan kerja.....	70
32.	Karyawan di perusahaan ini saling membantu satu sama lain.....	71
33.	Saya merasa hubungan emosional antar karyawan di perusahaan ini sangat baik .....	71
34.	Saya selalu menerima pujian dari perusahaan apabila hasil kerja saya baik.....	72
35.	Perusahaan selalu merasa puas dengan hasil pekerjaan saya .....	72
36.	Saya selalu berusaha untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja ....	73
37.	Saya selalu meningkatkan keterampilan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.....	74
38.	Saya selalu berusaha berperilaku baik antar sesama karyawan .....	74
39.	Saya selalu meningkatkan kualitas kerja untuk memenuhi keinginan perusahaan .....	75
40.	Indikator Motivasi.....	76
41.	Saya selalu bekerja tepat waktu sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan.....	77
42.	Saya bekerja melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan .....	78
43.	Saya sering lembur ( <i>overtime</i> ) dalam menyelesaikan pekerjaan	

	karena adanya kesalahan dalam bekerja .....	79
44.	Saya bekerja lebih cepat dibandingkan dengan karyawan lainnya .....	79
45.	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan .....	80
46.	Kepuasan nasabah adalah orientasi saya terhadap perusahaan .....	80
47.	Saya bekerja selalu dengan kemampuan dan keterampilan terbaik .....	81
48.	Saya selalu mengevaluasi diri apabila saya melakukan kesalahan dan berusaha tidak mengulangnya .....	82
49.	Indikator Kinerja Karyawan .....	82
50.	Hasil Uji Normalitas .....	84
51.	Hasil Uji Autokolerasi ( <i>Run Test</i> ) .....	88
52.	Koefisien Korelasi parsial .....	90
53.	Koefisien Korelasi Parsial .....	90
54.	Hasil Regresi Linear Berganda .....	91
55.	Hasil Uji Statistik t .....	93
56.	Hasil Uji Statistik F .....	94
57.	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	95

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	28
2.	Normal P-Plot.....	86
3.	Heteroskedastisitas Scatterplot.....	88



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam ekonomi modern, hadirnya sebuah organisasi terutama organisasi profit dapat mendongkrak pendapatan nasional pada negara. Tujuan organisasi dalam orientasi profitnya juga secara tidak langsung dapat menjadi alternatif baru untuk meningkatkan kesejahteraan negara, bisa dalam segi finansial atau pun segi kualitas sumber daya manusia. Tujuan organisasi bisa tercapai apabila pihak tertinggi baik komisaris maupun direktur mampu memajemen segala aspek yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut yang salah satunya adalah memajemen sumber daya manusia.

Perkembangan ekonomi yang semakin berkembang membuat persaingan antar perusahaan semakin tinggi. Salah satu kekuatan untuk dapat unggul dalam persaingan adalah kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu, perusahaan dituntut agar lebih selektif dalam memilih karyawan, terutama yang mampu menunjukkan kinerja baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan. Hal ini disebabkan oleh manusia yang mengendalikan semua komponen yang ada dalam perusahaan dan memiliki potensi seperti akal, perasaan, kemampuan, serta dorongan yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Danang R,2017:74)

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya menjadi salah satu aset penting di mana sumber daya manusia inilah yang menjadi penggerak dari

organisasi itu sendiri untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Maka dari itu, organisasi harus bisa mengelola sumber daya manusia ini dengan baik karena kunci keberhasilan suatu organisasi tidak hanya dapat ditentukan dari tercapai atau tidaknya tujuan organisasi itu, melainkan dari bagaimana organisasi itu mengelola sumber daya manusia karena Sumber daya manusia yang berkompeten adalah cerminan dari kemampuan dasar yang dimiliki sangat baik (Ni Kadek Sujantiningsih dkk,2017:4)

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam fungsi manajemen. Baik tidaknya pengelolaan ini akan berdampak pada sehat tidaknya sebuah organisasi. Dalam ekonomi modern dan zaman milenial ini organisasi dituntut untuk lebih cerdas dalam menangani sumber daya manusia, karena berkembangnya pemikiran-pemikiran baru. Salah satu cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri adalah melalui motivasi, minimal dengan motivasi yang diberikan oleh organisasi menjadi titik awal anggota organisasi untuk memotivasi dirinya sendiri untuk lebih baik dari sebelumnya.

Kinerja adalah bagian inti yang menjadi poin di mana sebuah organisasi dapat dipastikan berhasil atau tidak berhasil. Kinerja seorang karyawan merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja perusahaan. Perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia (SDM). Karyawan memiliki andil sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin baik kinerja yang diberikan oleh organisasi, semakin cepat organisasi mencapai tujuannya dan semakin baik pandangan sekitar terhadap organisasi itu (Wijayanto&Dotulong,2017:3049)

Seperti yang terjadi pada salah satu perusahaan sektor perbankan di Jakarta. Terlihat seperti mengalami penurunan pelayanan sehingga menyebabkan perusahaan ini sedikit sulit bersaing dengan perusahaan lainnya di sektor yang sama. Hal ini dipahami peneliti melalui proses magang selama 2 bulan di perusahaan tersebut yang akhirnya peneliti ingin menganalisa lebih jauh dengan merujuk pada penelitian ini.

Di dalam dunia kerja, salah satu bagian penting pada sumber daya manusia yang benar-benar harus diperhatikan adalah kompetensi. Persaingan bisnis atau persaingan ekonomi di era dewasa, pasti dapat dilihat dari seberapa baik kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia pada perusahaan tersebut, karena kualitas perusahaan ditentukan oleh seberapa baik kualitas sumber daya manusia melalui kompetensi. Semakin lemah kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia di sebuah perusahaan, maka bisa jadi semakin lemah perusahaan tersebut dalam persaingan dengan perusahaan lainnya.

Beberapa masalah menjadi dasar dalam penelitian ini, di antaranya adalah banyaknya keluhan yang muncul dari beberapa nasabah atas kurang baiknya pelayanan pada perusahaan ini. Nasabah bercerita bahwasanya merasa tidak cukup puas dengan pelayanannya. Seperti kurang penguasaan wawasan, sehingga kurangnya antisipasi apabila terdapat kekeliruan pengerjaan pekerjaan atau lebih baik lagi jika bisa meminimalisir kekeliruan dalam perkerjaannya. Berangkat dari masalah ini peneliti mencoba menganalisa variabel kompetensi, yang mana menurut peneliti cukup berpengaruh terhadap kinerja perusahaan tersebut.

Selain dari kompetensi yang dapat memberikan dampak pada kinerja organisasi, motivasi juga menjadi bagian penting dalam menangani sumber daya manusia, di samping menghindari dari lemahnya perusahaan dalam bersaing, motivasi juga dapat menjadi alternatif pemikiran sehat agar dapat mengatasi lemahnya tingkat kompetensi sumber daya manusia secara konstan sehingga sumber daya manusia ini tetap pada performanya atau bahkan melebihi kemampuan sebelumnya.

Seperti yang terjadi pada perusahaan ini, motivasi yang tidak maksimal menyebabkan kurang maksimalnya juga kemampuan kerja yang diberikan oleh karyawan perusahaan tersebut. Hal ini menyebabkan kurang baiknya hasil yang diberikan karyawan dalam bekerja, seperti kurang seriusnya karyawan dalam bekerja atau kurang semangat dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari, sehingga perusahaan mengalami sedikit masalah dalam menjaga stabilitas kinerja perusahaan.

Motivasi dalam sebuah organisasi sangat perlu dicermati bahwa dalam interaksi organisasi ada bagian di mana sumber daya manusia berada pada titik lelah sehingga kehilangan sebagian semangat untuk bekerja. Seperti yang dikatakan ahli manajemen terkait hal ini organisasi harus bisa mengelola sumber daya manusia agar selalu ada pada performa terbaiknya. Jika dalam penanganan sumber daya manusia ini terutama dalam motivasi tidak maksimal, maka performa yang diberikan anggota organisasi akan stagnan bahkan dapat menurun apabila semakin lama organisasi semakin tidak dapat mengelolanya.

Motivasi sendiri bukan semata-mata mendorong seseorang agar tergerak, melainkan adalah cara yang digunakan melalui pendekatan persuasif untuk membuka pikiran anggota organisasi agar dapat memberikan performa terbaiknya. Motivasi juga tidak semata-mata didasarkan pada nilai imbalan yang diberikan sebuah organisasi, melainkan kepuasan jiwa yang diterima anggota organisasi selama bekerja. Memotivasi adalah bagaimana organisasi dapat membuat anggota organisasinya merasa nyaman dengan apa yang dikerjakannya.

Masalah keluhan nasabah seperti menjadi hasil dari penurunan kinerja dan mungkin juga karena kurang baiknya kompetensi karyawan. Dengan ini peneliti merasa seperti karyawan pada perusahaan tersebut kurang serius dalam mengerjakan pekerjaannya, entah karyawannya yang merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya atau perusahaan yang kurang mengayomi karyawan-karyawannya, sehingga karyawan sulit untuk berada pada performa terbaiknya dalam mengemban pekerjaannya. Maka itu peneliti juga mencoba untuk menganalisa variabel motivasi yang mana variabel ini cukup penting dalam mengetahui baik buruknya kinerja seorang karyawan.

Kompetensi dan Motivasi sangat mempengaruhi iklim persaingan sebuah organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat perlu pemahaman bagaimana cara memanfaatkan kompetensi, bagaimana cara memotivasi anggota organisasi, bagaimana cara membuat organisasi berada pada tingkat performa paling tinggi atau kinerja maksimal dari sebuah organisasi. Dalam kehidupan berorganisasi pasti membutuhkan banyak pemahaman satu sama lain demi

menciptakan ruang kerja yang baik, maka kompetensi dan motivasi ini harus diperhatikan agar organisasi memiliki kinerja yang maksimal.

Hal inilah yang melatar belakangi peneliti dalam penyusunan laporan akhir penelitian demi menyelesaikan program strata 1 manajemen yang diberi judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BNI SYARIAH (PERSERO) TBK. CABANG FATMAWATI”**

## **1.2 Permasalahan**

### ***1.2.1 Identifikasi Masalah***

Dalam mengidentifikasi masalah, peneliti mencoba mengidenifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kinerja karyawan di PT. BNI Syariah (Persero) Tbk. Cabang Fatmawati?
2. Bagaimanakah kompetensi karyawan di PT. BNI Syariah (Persero) Tbk. Cabang Fatmawati?
3. Bagaimanakah motivasi karyawan di PT. BNI Syariah (Persero) Tbk. Cabang Fatmawati?
4. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. BNI Syariah (Persero) Tbk. Cabang Fatmawati?
5. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BNI Syariah (Persero) Tbk. Cabang Fatmawati?
6. Bagaimanakah pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BNI Syariah (Persero) Tbk. Cabang Fatmawati?

### ***1.2.2 Pembatasan Masalah***

Peneliti dalam hal ini membatasi masalah kinerja yang berhubungan dengan kompetensi dan motivasi, sehingga hanya sekitar pengaruh kompetensi dan pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT. BNI Syariah (Persero) Tbk. Cabang Fatmawati.

Dalam hal kompetensi, peneliti membatasi berbagai macam aspek yang dibutuhkan antar anggota, kelompok, dan organisasi agar dapat bersaing lebih baik pada PT. BNI Syariah (Persero) Tbk. Cabang Fatmawati.

Dalam hal motivasi, peneliti membatasi berbagai macam aspek yang dapat mendorong anggota organisasi tersebut bekerja pada performa terbaiknya pada PT. BNI Syariah (Persero) Tbk. Cabang Fatmawati.

### ***1.2.3 Perumusan Masalah***

1. Bagaimanakah kinerja karyawan di PT. BNI Syariah (Persero) Tbk. Cabang Fatmawati?
2. Bagaimanakah kompetensi karyawan di PT. BNI Syariah (Persero) Tbk. Cabang Fatmawati?
3. Bagaimanakah motivasi karyawan di PT. BNI Syariah (Persero) Tbk. Cabang Fatmawati?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pada PT. BNI Syariah (Persero) Tbk. Cabang Fatmawati?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada PT. BNI Syariah (Persero) Tbk. Cabang Fatmawati?

6. Apakah kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah (Persero) Tbk. Cabang Fatmawati?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana kompetensi karyawan pada PT. BNI Syariah (Persero) Tbk. Cabang Fatmawati.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi karyawan pada PT. BNI Syariah (Persero) Tbk. Cabang Fatmawati
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah (Persero) Tbk. Cabang Fatmawati
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada PT. BNI Syariah (Persero) Tbk. Cabang Fatmawati
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT. BNI Syariah (Persero) Tbk. Cabang Fatmawati
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pada PT. BNI Syariah (Persero) Tbk. Cabang Fatmawati

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi akademik

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan dengan cara menguji kebenaran sebuah teori atau menemukan teori baru.

## 2. Manfaat bagi peneliti

Untuk pengaplikasian materi dan penerapan ilmu yang telah diterima selama di bangku perkuliahan serta perluasan wawasan belajar menjadi praktisi dalam analisis dan pengambilan keputusan serta kesimpulan.

## 3. Manfaat bagi perusahaan

Untuk dijadikan bahan evaluasi perusahaan dalam menentukan ide baru di bidang sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitasnya yang berkaitan dengan kompetensi dan motivasi.

## DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.

Arifin, H. M. (2014). *The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance*. *International Education Studies*, 8(1), 38.

Dewi, Rahma Sari & Ariyanto, Eny. (2016). Pengaruh Pelatihan Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Group CTO Office PT Indosat. *Jurnal Telaah Bisnis* Vol. 17 : 113-130. Jakarta : Universitas Mercu Buana.

Françoise D., Winterton J, Stringfellow E. (2006). Typology of Knowledge, Skills and Competences: Clarification of The Concept and Prototype. *European Centre for the Development of Vocational Training*. Vol. 64 (3048):1-121.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Nugroho, R. E. (2017). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS SUB DIREKTORAT NETWORK PLANNING DAN DEPLOYMENT PT. TELKOMSEL). *Prosiding SENIATI*, 3(2), 45-1. Prof. Dr. H. Viethzal Rivai, M.B.A & Ella Jauvani Sagala, S. Psi, M. Sc., (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke-2. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Rahmi, Anggita Ulfazia & Wulansari, Puspita, SP MM. (2017) Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan. *E-proceeding of Management*, Vol. 4 : 1359, Bandung : Universitas Telkom

- Ramadhan, Danang & Mukzam, Djudi. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 50 No. 3*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Sahanggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4).
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Spencer, M.Lyle and Spencer, M.Signe. (2007). *Competence at Work: Models for Superior*. John Wiley & Son, Canada.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sujantiningsih, Ni Kadek. Sujana, Edy & Sulindawati. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Hotel Berbintang di Kawasan Lovina Singaraja. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1 (Vol: 7 No. 1 Tahun 2017)*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- S.P Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-3. Jakarta : Rajawali Pers

Wijayanto, Japerdi & Dotulong, Lucky. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017, Hal.3048-3057*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.

Winarno, A., & Perdana, Y. (2015). *The Effects of Competence and Motivation on Employee Performance at PT. Pos Indonesia Bandung Cilaki Head Office. In Int'l Conference on Business, Marketing & Information System Management.*

