

Visionist

Volume 7, Nomor 1 – Maret 2018

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL IV TANJUNG KARANG	Achmad Husmardi, Defrizal dan Habiburahman	1 – 13
PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT HOME CREDIT INDONESIA CABANG LAMPUNG	Ariananda Desmaria, Iskandar Ali Alam dan M. Oktaviannur	14 – 19
PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN WAY KANAN	Arif Rahman, Andala Rama Putra Barusman dan Iskandar Ali Alam	20 – 26
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN TULANG BAWANG	Muhammad Agung Syaputra, Marzuki Noor dan Iskandar Ali Alam	27 – 35
PENGARUH KOMUNIKASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGAIRAN DAN PEMUKIMAN PROVINSI LAMPUNG	Sazli, Khomsahrial. R dan Zaidirina³	36 – 46
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN PEMOHON PASPOR DI KANTOR IMIGRASI KELAS III NON TEMPAT PEMERIKSAAN IMIGRASI (TPI) KALIANDA	Sri Vesvaningsih, Andala Rama Putra B dan Zaidirina	47 – 53
ANALISIS IMPLEMENTASI STRATEGI PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SEPEDA MOTOR TEKNOLOGI BLUE CORE DI BANDAR LAMPUNG	Yayan Fitri, M. Yusuf S. Barusman dan Zaidirina	54 – 62
STUDI KUALITATIF LOYALITAS NASABAH BANK EKONOMI RAHARJA Tbk BANDAR LAMPUNG	Yeni Hermawanto, M Yusuf S Barusman dan Iskandar Ali Alam	63 – 73

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 7	Nomor 1	Halaman 1 – 73	Bandar Lampung Maret 2018	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 7, Nomor 1 - Maret 2018

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua) Sri
Utami Kuntjoro Sinung
Hendratno Agus
Wahyudi Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel. 0721-
789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Home Credit Indonesia Cabang Lampung

Ariananda Desmaria¹, Iskandar Ali Alam², M. Oktaviannur³
Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Efektivitas kerja yang baik sangat diperlukan untuk keberhasilan suatu pekerjaan. Kompetensi karyawan merupakan suatu keadaan yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kapasitas dan kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing. Selain kompetensi terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja yaitu motivasi karyawan. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Home Credit Indonesia Cabang Lampung. Tipe penelitian adalah tipe penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian adalah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PT Home Credit Indonesia Cabang Lampung yang berjumlah 110 orang karyawan. Dalam penelitian ini sampel sebanyak 55 responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap efektivitas kerja di karyawan pada PT Home Credit Indonesia Cabang Lampung. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap efektivitas kerja di karyawan pada PT Home Credit Indonesia Cabang Lampung. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja di karyawan pada PT Home Credit Indonesia Cabang Lampung .

Kata Kunci: *Kompetensi, Motivasi Kerja, Efektivitas Kerja*

Pendahuluan

Organisasi perusahaan dipahami sebagai institusi perekonomian yang didirikan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan, mempertahankan kelangsungan hidup dan berkembangnya perusahaan tersebut. Sumber daya manusia, merupakan faktor yang berperan dalam perusahaan maupun organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia mendapatkan perhatian utama sebagai salah satu faktor internal yang berperan penting dalam suatu badan usaha atau perusahaan negara maupun swasta.

Organisasi perusahaan melibatkan beberapa orang atau sumber daya manusia yang saling berinteraksi dan tersusun dalam sebuah struktur yang dapat membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan harus mampu melaksanakan fungsi dan aktivitas manajemen terhadap sumber daya manusia, sebagai aset yang sangat penting agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dalam perspektif ilmu manajemen sumber daya manusia, salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan adalah dengan melakukan pengaturan, pengarahan, dan pendayagunaan sumber daya manusia yang diturunkan menjadi spesifikasi jabatan. Spesifikasi jabatan berisi identifikasi jabatan, kondisi pekerjaan suatu jabatan dan kualifikasi-kualifikasi personalia (persyaratan-persyaratan kerja) yang diperlukan bagi seorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan sukses.

Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai, sehingga diperlukan sumber daya yang maksimal agar tercapainya tujuan organisasi tersebut. Sumber daya yang terpenting dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 2008). Oleh karena itu, karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan pada sebuah perilaku kerja organisasi.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sebuah pekerjaan, termasuk dalam sebuah pekerjaan konstruksi. Sebuah pekerjaan sekecil apapun apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang bagus dalam hal kualitas dan efektivitas, tidak akan memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan dalam sebuah proyek. Bahkan, akibat penggunaan sumber daya manusia yang kurang tepat bisa mengakibatkan sebuah kerugian yang besar pada perusahaan.

Dalam upaya untuk mengatur atau manajemen penggunaan Sumber Daya Manusia agar realistis, maka karyawan harus mengetahui tingkat efektivitas kerja masing-masing. Hal tersebut sangat diperlukan untuk memantau dan memetakan apa yang akan terjadi pada sebuah pekerjaan akibat penggunaan dan pemanfaatan tenaga kerja. Kurang diperhatikannya efektivitas kerja pada suatu pekerjaan dapat menghambat pekerjaan itu sendiri. Menurut Rukmini (2009), Prihastuti dan Sisilia (2016) bahwa pada organisasi disektor publik pengukuran terhadap efektivitas kerja menjadi sangat penting karena pengukuran efektivitas kerja memiliki kaitan yang erat dengan akuntabilitas publik. Hasil kerjanya harus dilaporkan dalam bentuk laporan pertanggungjawaban efektivitas kerja. Kehadirannya untuk memperbaiki kehidupan dengan cara memberikan pelayanan terbaik yang sering kali sulit diukur dengan ukuran finansial, namun paling tidak dapat diukur dengan tingkat kepuasan pelanggan atau masyarakat.

Pada hakekatnya setiap karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan, pengetahuan dan keahlian agar selalu bekerja efektif dan efisien juga memiliki kualitas maupun kuantitas pekerja yang baik, tetapi lebih dari itu bahwa setiap karyawan diharapkan lebih mampu mengatasi permasalahan yang terjadi dalam melaksanakan tugas. Untuk itu selayaknya instansi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dari salah satu aktivitas pengembangan yang dilakukan adalah melaksanakan pemenuhan fasilitas kerja.

Tingkat absensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan, maka dengan demikian agar efektivitas kerja karyawan meningkat maka diperlukan adanya motivasi karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban mereka dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, secara optimal, efektif dan efisien.

Kondisi umum efektivitas kerja PT Home Credit Indonesia cabang Lampung berdasarkan observasi masih belum terlaksana dengan baik, hal ini diketahui dari belum tercapainya hasil pekerjaan sesuai dengan target waktu dan sasaran yang telah ditetapkan. Berdasarkan Laporan efektivitas kerja Tahun 2017, maka diketahui bahwa pencapaian untuk nasabah baru baru mencapai 75%, sementara ketercapaian program kerja baru mencapai 71% dari target penyelesaian sebesar 100% yang ditetapkan. Belum terlaksananya efektivitas kerja karyawan dengan baik pada PT home credit cabang Lampung dapat berkaitan dengan kompetensi karyawan. Kompetensi karyawan merupakan suatu keadaan yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kapasitas dan kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing. Defrizal & Fardlani (2016), Kompetensi karyawan ditunjukkan oleh pengetahuan kerja, kesadaran pada organisasi, adanya komunikasi yang baik, adanya keahlian interpersonal dalam membangun relasi yang harmonis serta adanya kerjasama tim untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan (Siagian, 2004). Kompetensi karyawan dalam bidang kerjanya dapat ditelaah dari tugas yang diemban karyawan yang bersangkutan. Para karyawan PT Home Credit Indonesia cabang Lampung sebagai potensi sumber daya manusia tersebut bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari sebanyak 110 orang karyawan, terdapat sebanyak 3 karyawan (2,7%) berlatar belakang SMP, sebanyak 46 karyawan (41,8%) yang berlatar belakang pendidikan SMA diketahui bahwa PT Home Credit Indonesia cabang Lampung terdapat karyawan memiliki Kompetensi yang masih rendah ditujukan dari pendidikan yang masih rendah.

Kondisi ini tentunya berkaitan dengan kompetensi mereka dalam melaksanakan pekerjaan, karena secara ideal semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka akan semakin tinggi pula kompetensi mereka dalam bidang pekerjaannya. Berdasarkan hasil evaluasi PT PT Home Credit Indonesia cabang Lampung terdeskripsi beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan kompetensi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai dengan target waktu yang ditetapkan karena kurangnya pengetahuan dan profesionalitas kerja karyawan
2. Pekerjaan belum terdistribusi secara proporsional
3. Masih banyak pegawai yang mengandalkan pegawai lain dalam pelaksanaan kerja.
4. Kerjasama antar tim masih kurang optimal

Selain kompetensi terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja yaitu motivasi karyawan. Motivasi kerja bisa naik turun bahkan tak jarang hilang sama sekali. Kehilangan motivasi kerja bisa disebabkan karena kekurangan alasan mengapa harus bekerja misalnya karena tidak ada lagi motivasi untuk bekerja. Bekerja tentu mempunyai arti yang luas, bukan sekedar bernafas saja. Bekerja menjadi lebih baik ketika seseorang bekerja dengan tujuan cita-citanya, semangatnya, tenaganya, visinya, kontribusinya pada sesama manusia. Pamela & Oloko (2015) , Oktaviannur Adhetya. (2016), Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi.

Motivasi bekerja karyawan PT Home Credit Indonesia cabang Lampung masih dapat di bilang rendah yang dapat di lihat dengan masih tidak tepatnya waktu penyelesaian pekerjaan yang direncanakan. sehingga menyebabkan menurunnya kinerja yang terlihat dari gejala-gejala sedikitnya keterlibatan karyawan untuk berpartisipasi dalam menyelesaikan tugas yang berakibat antara lain Selain dari pada itu masih ada Karyawan yang tidak bersedia dilibatkan di dalam Kegiatan-kegiatan dan program-program yang dilaksanakan. Ketidakbersediaan karyawan untuk dilibatkan dalam pekerjaan dikarenakan masih kurangnya kesadaran akan prioritas utama yang harus didahulukan oleh karyawan tersebut, selain itu kurangnya pemahaman akan fungsi kerja yang masih banyak belum dipahami oleh sebagian karyawan. Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi - organisasi karena beberapa alasan. Pertama, karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan – tujuan (Scott & Pandey, 2005) dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin. Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan - tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak. Efektivitas kerja yang baik sangat diperlukan untuk keberhasilan suatu pekerjaan. efektivitas kerja akan sangat berpengaruh juga terhadap besarnya keuntungan atau kerugian suatu usaha. Dalam pelaksanaan dilapangan hal tersebut terkadang bisa terjadi dikarenakan tenaga kerja yang kurang efektif didalam pekerjaannya. Contoh tindakan yang menyebabkan pekerjaan yang kurang efektif tersebut antara lain menganggur, ngobrol, makan, merokok, istirahat, yang kesemuanya itu dilaksanakan pada saat jam kerja.

Metodologi

Tipe penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif korelasional. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PT Home Credit Indonesia cabang Lampung yang berjumlah 110 orang karyawan. Riduan dan Akdon (2009) berpendapat bahwa apabila sampel kurang lebih 100 maka sampel sekurang-kurangnya 50%, dari populasi, apabila populasi lebih dari 1000 maka jumlah sampel sekurang-kurangnya 15%. Dalam penelitian ini pengambilan sampel sebanyak 50% dari 110 responden, sehingga jumlah sampel sebanyak 55 responden. Analisis data menggunakan teknik analisis statistik SPSS 22.0 dengan analisis regresi linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

Distribusi data jawaban responden pada variabel Kompetensi Karyawan menunjukkan bahwa sebanyak 7 (12,73%) responden menyatakan Kompetensi Karyawan pada PT Home Credit Indonesia cabang Lampung masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 22 (40,00%) responden menyatakan Kompetensi karyawan masuk dalam kategori baik, sebanyak 17 (30,91%) responden menyatakan Kompetensi dalam kategori cukup baik dan 9 (16,36%) responden yang menyatakan Kompetensi karyawan dalam kategori tidak baik dan tidak ada responden yang menyatakan Kompetensi dalam kategori sangat tidak baik.

Deskripsi data jawaban responden pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa sebanyak 6 (10,91%) responden menyatakan motivasi kerja Karyawan pada PT Home Credit Indonesia cabang Lampung masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 24 (43,64%) responden menyatakan Kompetensi siswa masuk dalam kategori baik, sebanyak 11 (20,00%) responden menyatakan motivasi kerja karyawan dalam kategori cukup baik sebanyak 13 (23,64%) responden yang menyatakan Kompetensi karyawan dalam kategori tidak baik dan 1 (1,82%) responden yang menyatakan Kompetensi dalam kategori sangat tidak baik.

Deskripsi data jawaban responden pada variabel efektivitas kerja menunjukkan bahwa sebanyak 9 (16,36%) responden menyatakan efektivitas kerja masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 27 (49,09%) responden menyatakan efektivitas kerja masuk dalam kategori baik, sebanyak 12 (21,82%) responden menyatakan efektivitas kerja masuk dalam kategori cukup baik sebanyak 6 (10,91%) menyatakan efektivitas kerja masuk dalam kategori tidak baik dan 1 (1,82%) responden memiliki efektivitas kerja yang masuk dalam kategori sangat tidak baik. Secara dominan responden menilai bahwa efektivitas kerja pada Karyawan pada PT Home Credit Indonesia cabang Lampung adalah masuk dalam kategori baik.

Persamaan regresi linear berganda didapatkan nilai: $Y=14.652 + 0.422 X_1 + 0.333 X_2 + Et$. Nilai konstanta a sebesar 14.652, menunjukkan nilai konstanta yang positif, artinya apabila Kompetensi, motivasi kerja tetap maka efektivitas kerja memiliki nilai sebesar 14.652. Nilai koefisien regresi (b) X_1 adalah sebesar 0.422, mengandung arti jika Kompetensi ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0.422 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi (b) X_2 adalah sebesar 0.333, mengandung arti jika motivasi kerja ditingkatkan 1 satuan akan meningkatkan nilai efektivitas kerja sebesar 0.333 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil di atas, didapatkan nilai koefisien regresi yang paling dominan adalah pada nilai koefisien regresi Kompetensi, artinya kontribusi terbesar dalam mempengaruhi efektivitas kerja adalah tergantung pada Kompetensi.

Hipotesis parsial untuk mengetahui pengaruh X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y, yang dilakukan secara terpisah dengan menggunakan Uji t, yaitu membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$). Ketentuannya adalah jika $t_{hitung}>t_{tabel}$ maka ada pengaruh, sebaliknya jika $t_{hitung}<t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh. Besarnya nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 95% dan $df=53$ adalah 1.671.

Tabel 1. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.652	4.532		3.233	.002
X1	.422	.117	.442	3.608	.001
X2	.333	.104	.391	3.190	.002

a. Dependent Variable: efektivitas_Y

Dari tabel di atas, didapatkan nilai t_{hitung} pada variable Kompetensi (X_1) adalah sebesar 3.608, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} pada taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$) adalah 1.671 Berdasarkan perbandingan tersebut maka nilai t_{hitung} pada variabel Kompetensi adalah lebih besar daripada nilai t_{tabel} , dan dengan taraf signifikan yaitu nilai sig. $X_1=0,001<0,05$.

Dari tabel di atas, didapatkan nilai t_{hitung} pada variable motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 3.190, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} pada taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$) adalah 1.671. Berdasarkan perbandingan tersebut maka nilai t_{hitung} pada variabel motivasi kerja adalah lebih besar daripada nilai t_{tabel} , dan dengan taraf signifikan yaitu nilai sig. $X_2=0,002<0,05$.

Sesuai dengan hasil tersebut maka hipotesis penelitian dapat diterima. Hal tersebut berarti hasil uji parsial Kompetensi (X_1), dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja di karyawan pada PT Home Credit Indonesia cabang Lampung.

Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk melihat pengaruh Kompetensi dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja yang dilakukan dengan Uji F dan uji digunakan untuk membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ada pengaruh, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Tidak ada pengaruh, dan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alpha, ketentuannya jika nilai sig. ≤ 0.05 maka H_0 diterima dan jika sig. >0.05 maka H_0 ditolak.

Tabel 2

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3822.804	2	1911.402	36.507	.000 ^a
Residual	2722.578	52	52.357		
Total	6545.382	54			

a. Predictors: (Constant), motivasiX2, kompetensi_X1

b. Dependent Variable: efektivitas_Y

Dari tabel 2 di atas, diketahui pengujian hipotesis yang dilakukan secara simultan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara Kompetensi dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja di karyawan pada PT Home Credit Indonesia cabang Lampung, hasil tersebut diketahui bahwa F_{hitung} adalah 36.507 dan F_{tabel} pada $DF_1 = 2$, $DF_2 = 52$ dan taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 3.15.

Dengan demikian maka perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikan 5%, adalah $36.507 > 3.15$. Berdasarkan perbandingan tersebut maka diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan uji signifikansi menghasilkan nilai $sig. = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_a diterima, artinya Kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja di karyawan pada PT Home Credit Indonesia cabang Lampung.

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

1. Secara dominan responden menilai Kompetensi di Karyawan pada PT Home Credit Indonesia cabang Lampung adalah masuk dalam kategori baik. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap efektivitas kerja di karyawan pada PT Home Credit Indonesia cabang Lampung
2. Secara dominan responden menilai motivasi kerja Karyawan pada PT Home Credit Indonesia cabang Lampung adalah masuk dalam kategori baik. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap efektivitas kerja di karyawan pada PT Home Credit Indonesia cabang Lampung
3. Secara dominan responden menilai bahwa efektivitas kerja pada Karyawan pada PT Home Credit Indonesia cabang Lampung adalah masuk dalam kategori baik. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja di karyawan pada PT Home Credit Indonesia cabang Lampung

Implikasi

Berdasarkan uraian dari kesimpulan hasil penelitian yaitu dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Implikasi terhadap Kompetensi hendaknya pegawai berusaha untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja, dan meningkatkan kerjasama antar sesama pegawai sehingga akan tercipta suasana kerja yang kondusif dalam mendukung pekerjaan.
2. Implikasi terhadap motivasi kerja hendaknya karyawan dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam bekerja sehingga akan timbul dorongan dan semangat dalam bekerja.
3. Implikasi terhadap efektivitas kerja perlu adanya peningkatan efektivitas kerja yang baik karena efektivitas kerja yang baik sangat diperlukan untuk keberhasilan pekerjaan yang sudah dikerjakan dengan melakukan pengecekan kembali hasil kerja, efektivitas kerja akan sangat berpengaruh juga terhadap besarnya keuntungan atau kerugian suatu usaha. Dalam pelaksanaan dilapangan hal tersebut terkadang bisa terjadi dikarenakan tenaga kerja yang kurang efektif didalam pekerjaannya, sebagai akibat dari ketidak sesuaian antara motivasi kerja dengan beban kerja yang diberikan.

Daftar Pustaka

- Akdon & Riduwan. 2009. Aplikasi Statistika Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen. Bandung: Dewa Ruci.
- Defrizal & Fardlani, Faris Mohammad. 2016. Analisis Pengaruh Kompensasi Manajemen Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Bursa Efek Indonesia). Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol, 7, No; 1.
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Oktaviannur, M, Pratama Adhetya. 2016. *Influence Of Work Motivation And Work Discipline on The Performance of Employees in Regional General Hospital in The District Demang Sepulau Raya Central Lampung.* International Conference On Law, Business and Governance (Icon-LBG)

Prihastuti, Endang Siswati dan Sisilia, Elvira. 2016 *Influence of Motivation And Performance Work The Performance of Employees in Train Indonesia Company Tanjung Karang Bandar Lampung (A Case Study in The Commercial Employees)*. International Conference On Law, Business and Governance (ICon-LBG)

Pamela, A. O., & Oloko. (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. Journal of Human Resource Studies 5 (2)

Rukmini, C., dan T. C. Raghuram, 1991, *Nutritional and Biochemical Aspects of The Hypolipidemic Action of Rice Bran Oil: A Review*, J. Am. Coll. Nutr., 10, 593-6.

Scott. P. G. and Pandey S. K. 2005. *Formal Organization San Fransisco*. *Journal of Applied Psychology* 2009 Vol. 94 No. 4. 927 – 944

Siagian, Sondang P, 2004, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Bina Aksara Jakarta