

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIPT. BPR BOBATO LESTARI KOTA
TERNATE**

SKRIPSI

Dianjukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

UBAIDILLAH ISMAIL

Nim : 2015511057

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2019



ABSTRAK

Ubaidillah Ismail, NIM. 2015511057, Pengaruh Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate, Skripsi, Jakarta, 2019.

Pendidikan dan motivasi merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bobato Lestari Kota Ternate

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate dengan mengambil 52 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus slovin dari total populasi 109 karyawan pada margin error 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala likertpenilaian dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda sebagai analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan uji t dan uji F.

Penelitian menghasilkan dua temuan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu:

- 1) Pendidikan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate;
- 2) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate;

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki pendidikan dan motivasi yang kondusif kepada kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pendidikan, Motivasi dan kinerja karyawan



ABSTRACT

Ubaidillah Ismail, NIM. 2015511057, Effects of education and motivation on employees performance at PT. BPR Bobato escaped the city of Ternate, Coed dy Jakarta 2019

Education And Motivation are the two factors of a few relatively large factors suspected to influence employee performance on the PT. BPR Bobato escaped the city of Ternate. These research aimed to determine the effect of education and motivation toward employee performance on the Pt. BPR Bobato Lestari escaped the city of Ternate.

Research conducted at the PT. BPR Bobato escaped the city of Ternate by taking 52 employees as the research sample, calculated using the Slovin formula of the total population of 109 employees at the margin of error of 10%. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. The sample and multiple linear regression analysis are the statistical approach to data analysis. Hypothesis testing is done by t-test and F-test.

The Study produced two major findings consistent with the hypothesis put forward, they are:

- 1) Education has no positive effect on the performance of employees in PT. BPR Bobato escaped the city of Ternate;*
- 2) Motivation has a positive effect on the performance of employees in PT. BPR Bobato escaped the city of Ternate;*

Based on the research findings, in order to increase employee performance can be done by increasing Education and Motivation.

Key Words : *Education, Motivation and Employees Performance*



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate”.

Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Sarjana – Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi - Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia Jakarta (STIE - IPWIJA) di Jakarta.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis memperoleh bimbingan, pengarahan, sumbang saran yang positif dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak **Drs. Jayadi, MM** selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
2. Ibu **Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM**, selaku Ketua Program Studi Sarjana – Program Studi Manajemen di STIE – IPWIJA di Jakarta.
3. Bapak **Dr. Suyanto SE, MM, M.Ak**, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA di Jakarta, atas kebijaksanaan yang telah diberikan kepada penulis selama menyelesaikan studi.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



4. Pimpinan dan staf PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate, yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Seluruh dosen dan staf pengajar STIE – IPWIJA di Jakarta yang telah banyak memberikan ilmu pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini pada waktunya.
7. Seluruh keluarga, terutama pada orang tuatercinta yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam penyelesaian penulisan skripsi ini hingga selesai tepat pada waktunya

Pada akhirnya penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat dengan baik bagi penulis sendiri maupun bagi para peneliti lanjutan yang memerlukan sebagai literatur atau bahan referensi.

Jakarta, 2019
Penulis

Ubaidillah Ismail

Nim : 2015511057

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	Xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Pengertian Dan Fungsi Panajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2. Pendidikan.....	13



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.1.3. Motivasi	26
2.1.4. Kinerja Karyawan	53
2.2. Penelitian Terdahulu.....	58
2.3. Kerangka Pemikiran	60
2.4. Hipotesis	63
BAB 3METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	64
3.2. Disain Penelitian.....	65
3.3. Operasional Variabel.....	66
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling	68
3.5. Metode Pengumpulan Data	70
3.6. Instrumen Variabel	71
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	71
BAB 4HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	80
4.2. Pembahasan Penelitian	109
BAB 5KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	113
5.2. Saran	114
DAFTAR PUSTAKA	116
LAMPIRAN.....	119



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1, Daftar Skripsi Terdahulu.....	58
Tabel 3.1, Rencana Penelitian 2018-2019.....	64
Tabel 3.2, Operasionalisasi Variabel.....	67
Tabel 3.3, Interpretasi Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 4.1, Distribusi data responden berdasarkan usia.....	91
Tabel 4.2, Distribusi data responden berdasarkan jenis kelamin.....	92
Tabel 4.3, Distribusi data responden berdasarkan lama kerja.....	93
Tabel 4.4, Distribusi responden berdasarkan status karyawan.....	94
Tabel 4.5, Hasil uji validitas.....	96
Tabel 4.6, Hasil uji reabilitas.....	97
Tabel 4.7 Deskripsi Frekuensi Pendidikan.....	99
Tabel 4.8 Deskripsi Frekuensi Motivasi.....	100
Tabel 4.9 Deskripsi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	101
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi.....	104
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi.....	106
Tabel 4.12 Hasil Uji f.....	107
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	108

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1, Pengaruh Penilaian X1 Dan X2 Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
Gambar 3.1, Desain Penelitian.....	65
Gambar 4.1, Struktur Organisasi.....	82
Gambar 4.2, Hasil Uji Normalitas.....	103



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

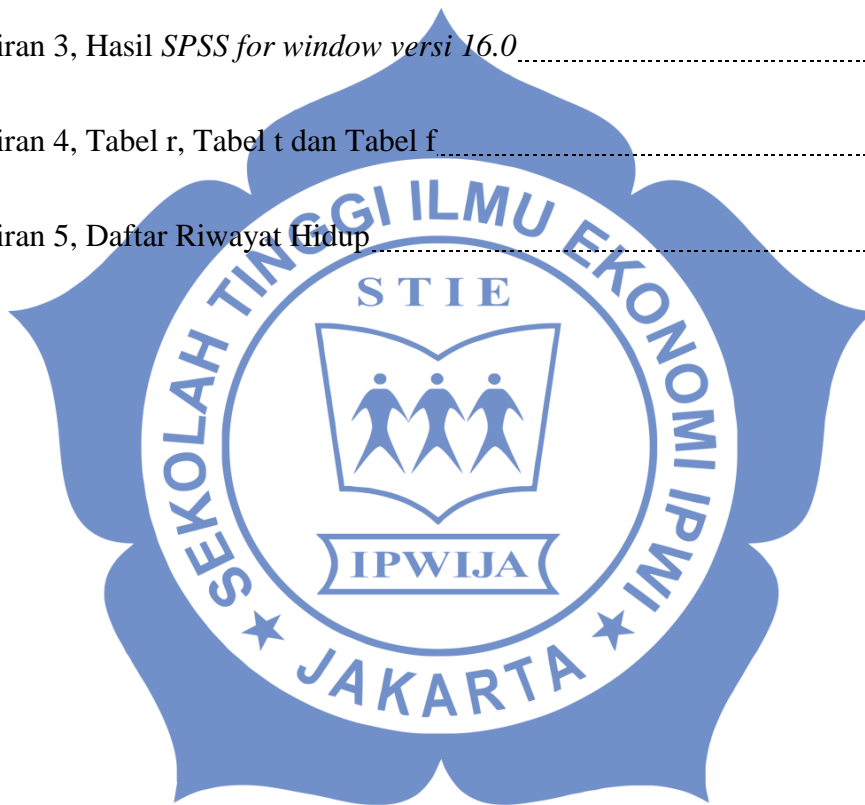
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1, Kuesioner.....	119
Lampiran 2, Distribusi Jawaban Responden.....	124
Lampiran 3, Hasil SPSS for window versi 16.0.....	130
Lampiran 4, Tabel r, Tabel t dan Tabel f.....	136
Lampiran 5, Daftar Riwayat Hidup.....	142



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi terdapat beberapa komponen organisasi yang didalamnya bekerja saling terkait untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki motivasi yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan pendidikan yang memadai dan sesuai dengan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan tertentu.

Organisasi yang berhasil adalah yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber dayanya guna menerapkan strategi-strateginya. Sungguhpun begitu yang menjadi pusat bagi setiap strategi untuk setiap



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

penggunaan sumber daya adalah karyawan-karyawan yang merencanakan dan melaksanakan strategi-strategi sebuah organisasi. Seberapa baik sebuah organisasi memperoleh, memelihara, dan mempertahankan sumber daya manusianya merupakan detirminan utama dari keberhasilan dan kegagalannya.

Dalam hal ini di perlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan dengan baik agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Untuk mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi, profesional dan tanggap akan kebutuhan perusahaan.

Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan prestasi kerja karyawan yaitu adanya pendidikan dan motivasi bagi kinerja karyawan. Program pendidikan merupakan proses yang berlanjut karena munculnya kondisi- kondisi baik perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis dan non ekonomis dalam perusahaan. Mengantisipasi adanya perkembangan-perkembangan lain, kondisi-kondisi baru, mendorong perusahaan untuk menyusun program pendidikan secara menyeluruh.

Dengan adanya pendidikan dan motivasi tersebut maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam pencapaian tujuan. Dengan melalui motivasi perusahaan dapat memiliki karyawan yang memiliki kompetensi untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan dengan kinerja yang semakin beragam (Manullang, 2001). Sebagai manifestasi dari fungsi pengembangan tenaga kerja,



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut harus diberi pendidikan dan motivasi dengan baik.

Dengan demikian usaha peningkatan karyawan agar berkualitas baik mental maupun kemampuan tidak boleh diabaikan.

Tujuan pengembangan karyawan dalam hal ini pendidikan dan motivasi adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan (Hasibuan, 2000). Pemimpin dalam hal ini perlu memberi kesempatan kepada bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Gomes, Cardoso Faustino (2003) menjelaskan bahwa motivasi merupakan fungsi dari kemampuan karyawan dalam pekerjaannya. Motivasi akan meningkatkan seseorang apabila memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, sedangkan kemampuan akan meningkat bila terdapat motivasi untuk menambah pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaannya. Kemampuan bekerja yang baik akan meningkatkan motivasi bekerja.

Berdasarkan uraian dan pendapat beberapa pakar tersebut di atas akan dikaitkan dengan fenomena yang terjadi pada PT. BPR Bonato Lestari Kota Ternate. Sebagai organisasi yang berada di bawah Bank Indonesia dimana skill



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

dan kemampuan Karyawannya sangat diperlukan guna sebagai pendukung dalam perbankan.

Agar dapat melaksanakan tugasnya secara optimal sehingga dapat mendukung perbankan secara tepat, maka PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berpengetahuan tinggi. Dengan semakin beragamnya tantangan tugas karyawan, membuat PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate mengambil kebijakan dengan selalu memberikan pendidikan dan motivasi kepada para karyawannya, agar lebih terampil dan terlatih serta penilaian dalam pelaksanaan tugasnya dalam kerjanya.

PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate dapat melakukan perubahan sistem penilaian kinerja karyawan, penilaian dilakukan secara individu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kinerja individu berdasarkan suatu pernyataan mengenai sasaran kerja yang hendak dicapai yang telah ditargetkan oleh seorang karyawan yang disepakati oleh atasannya.

Nilai prestasi dihasilkan melalui Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Range Nilai	Keterangan
4.50 s.d 5.00	Sangat Setuju
4.00 s.d 4.49	Setuju
3.50 s.d 3.99	Netral
3.00 s.d 3.49	Tidak Setuju
2.50 s.d 2.99	Sangat Tidak Setuju



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Sistem manajemen performansi karyawan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate, secara garis besar mengukur 2 unsur dasar yaitu:

- a. Kinerja Individu yang berisi tentang target-target (program kerja) atau sasaran kerja yang ingin dicapai.
- b. Kompetensi individu yang terdiri dari:
 - 1) Care competency yaitu mencakup nilai-nilai inti perusahaan yang harus dimiliki oleh setiap individu.
 - 2) Spesific competency yang terdiri dari:
 - Skill dan knowledge yaitu mencakup tingkat pengetahuan dan keterampilan individu yang dibutuhkan oleh setiap pekerjaan sesuai dengan kompetensinya.
 - Personal Quality yaitu mencakup kualitas personal yang dibutuhkan oleh setiap peran yang ada di perusahaan baik struktural maupun fungsional.

Berdasarkan uraian diatas, untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawannya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai:

“Pengaruh Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate.”



1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR. Bobato Lestari Kota Ternate
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR. Bobato Lestari Kota Ternate

1.4. Manfaat Penelitian

Akan ada banyak hal yang dapat diambil dari penelitian ini, diantaranya:

- 1.4.1. Manfaat Teoritis



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- a. Penelitian ini sangat membantu untuk menambah pengetahuan dan pengalaman, selain memperdalam ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.
- b. Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan penilaian yang dilakukan telah sesuai dengan yang diharapkan, sebagai referensi bagi peneliti di bidang Manajemen SDM khususnya yang berkaitan dengan pelatihan pendidikan, motivasi dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pendidikan pelatihan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah yang terbagi atas 5 (lima) bab yaitu:

Bab 1 merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan Sistematika Penelitian.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Bab 2 merupakan kajian pustaka yang membahas landasan teori, penelitian terdahulu, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis dimana landasan teori berkaitan dengan topik penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai mengenai pengertian Pendidikan, motivasi, dan kinerja karyawan.

Bab 3 ini akan membahas mengenai metode penelitian yang berisi diantara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

Bab 4 ini akan membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

Bab 5 merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian & Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi peranan manajemen sumber daya manusia (sdm) sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sdm, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian karyawannya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen personalia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepersonaliaan, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan personalia lainnya. Berikut ini sejumlah pengertian manajemen sdm

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

menurut beberapa pakar atau ahli yang sudah terpublikasi secara umum yaitu:

Alex S Nitisemito (Nitisemito, 2000) mengartikan sdm sebagai berikut: “Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan planning, organizing, actuating, dan controlling, sehingga efektifitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan”

Menurut Dessler Gary (Dessler, 2011, “*Human Resource Management Is the policies and practices involved in carrying out the “people” or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising.*” (artinya manajemen SDM adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian.)

Di samping itu, menurut Handoko T. Hani (Handoko, 2003): “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk dicapai, baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.”

Pada dasarnya tujuan manajemen sdm adalah menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan ini, maka



manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan tenaga kerja dalam baik jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan.

2.1.1.2. Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Flippo Edwin B. (1976) Menurutnya, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yakni:

a. Fungsi manajemen terdiri dari:

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

3) Pengarahan (*Directing*)

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan sdm agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

4) Pengawasan (*Controlling*)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

Jadi fungsi sdm menurut uraian di atas terdiri dari fungsi manajemen dan fungsi operasi yang masing-masing terdiri dari mengatur, merencanakan, pengorganisasian, memimpin serta mengendalikan manusia yang merupakan asset penting bagi perusahaan. Sedangkan sebagai fungsi operasional karyawan termasuk pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

2.1.2. Pendidikan

2.1.2.1. Pengertian Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut Undang-undang Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut :

“Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang”.

Menurut pendapat penulis, “Pendidikan adalah usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budinurani) dan jasmani (panca indera serta keterampilan-keterampilan)”.

Sedangkan menurut Ahmad Nazili Shaleh (2011), “Pendidikan itu merupakan kegiatan proses belajar mengajar yang sistem pendidikannya senantiasa berbeda dan berubah-ubah, dari masyarakat yang satu ke masyarakat yang lain”. Pendapat lain tentang pengertian pendidikan dikemukakan oleh John S. Brubacher yang dikutip Sumitro (1998) menyatakan bahwa; “Pendidikan adalah proses dalam mana potensi-potensi, kemampuan-kemampuan, kapasitas-kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan, disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, dengan alat (media) yang disusun sedemikian rupa, dan digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan”.

Pengertian pendidikan bila dikaitkan dengan penyiapan tenaga kerja menurut Umar Tirtarahardja dan La Sula (2000), “Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja”. Sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001) bahwa melalui pendidikan,



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis yang terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Menurut Buchari Zainun (1982) pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dalam proporsi tertentu diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan pendidikannya (Irianto, 2001), ia juga mengatakan bahwa nilai kompetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan.

Menurut Sondang P Siagian (1999), pertanyaan yang harus dihadapi oleh organisasi bukan lagi apakah akan melakukan investasi bagi pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki, melainkan berapa besar investasi yang harus dibuat. Dari pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mutlak diperlukan bagi organisasi yang terus berkembang sejalan dengan perkembangan dalam masyarakat.

Para karyawan yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, karena selalu ada cara yang



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

lebih baik untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan. Peningkatan, pengembangan dan pembentuk tenaga kerja dapat dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan latihan (Hamalik Oemar 2000). Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian (Notoatmojo 1998). Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehingga cara penekanannya pada kemampuan kognitif, afektif dan psychomotor.

Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis dan terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Menurut Irianto (2001) dalam pengembangan SM (*human resource development*) bahwa nilai-nilai kompetensi seseorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan atau pelatihan yang berorientasi pada tuntutan kerja aktual dengan penekanan pada pengembangan *skill*, *knowledge* dan *ability* yang secara signifikan akan dapat memberi standar perilaku dalam sistem dan proses kerja yang diterapkan. Pendidikan merupakan keseluruhan proses teknik dan metoda belajar mengajar dalam mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai standar yang telah ditentukan sebelumnya (Umar Tirtarahardja dan La Sula, 2000). Indikator yang digunakan dalam pendidikan yaitu :

- a. Meningkatkan keahlian kerja



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- b. Mengurangi keterlambatan, kemangkiran dan perpindahan kerja
- c. Mengurangi bahaya dalam kerja
- d. Meningkatkan motivasi para kerja
- e. Meningkatkan tanggung jawab

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2001).

Menurut instruksi Presiden No. 15 tahun 1974, "*pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani, yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila*". Sedangkan pengertian pendidikan sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 tahun 1989 tentang sistem pendidikan Nasional disebut bahwa : "*Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang*" (dikutip oleh Sedarmayanti).



Dari beberapa pengertian tentang pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

2.1.2.2. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan, adalah suatu logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai. Tanpa sadar tujuan, maka dalam praktek pendidikan tidak ada artinya, hal ini dikemukakan oleh Moore yang dikutip oleh Soemito (1998). Berdasarkan Tap. MPR No. II/MPR/1993, tentang GBHN dijelaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan, ketrampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan mempertinggi semangat kebangsaan agar tumbuh manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa. Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu:

- a. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila.
- b. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.



- c. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.
- d. Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus (Umar Tirtarahardja dan La Sula, 2000).

2.1.2.3. Ruang Lingkup Pendidikan

Pada hakekatnya pendidikan merupakan proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan didalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggungjawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah. Pendidikan menurut pelaksanaannya dibagi menjadi pendidikan formal/sekolah dan pendidikan non formal/luar sekolah tersebut sebagai berikut :

1. Pendidikan informal, ialah pendidikan yang diperoleh seorang karyawan dirumah dalam lingkungan keluarga.
2. Pendidikan formal, ialah pendidikan yan mempunyai bentuk atau organisasi tertentu.
3. Pendidikan non formal. (1995 :7)

Menurut Sistem Pendidikan Nasional (UU Nomor 2 tahun 1989 pasal 10) mengemukakan bahwa pendidikan terbagi atas :



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Pendidikan persekolahan yang mencakup berbagai jenjang pendidikan dari tingkat sekolah dasar (SD) sampai perguruan tinggi.

2. Pendidikan Luar Sekolah terbagi atas :
 - a. Pendidikan non formal. Mencakup lembaga pendidikan diluar sekolah, misalnya kursus, seminar, kejar paket A.
 - b. Pendidikan informal. Mencakup pendidikan keluarga, masyarakat dan program-program sekolah, misalnya ceramah diradio atau televisi dan informasi yang mendidik dalam surat kabar atau majalah.

Dari jenis pendidikan diatas, pendidikan informal adalah yang paling dahulu dikenal dan paling penting peranannya. Hal ini disebabkan dalam masyarakat sederhana satu-satunya bentuk pendidikan yang dikenal adalah pendidikan informal. Meskipun pendidikan informal mempunyai peranan yang sangat penting tetapi didalam penelitian ini tidak mencantumkan sebagai salah satu faktor penunjang motivasi karyawan. Hal ini dikarenakan kesulitan dalam mengidentifikasi datanya, sehubungan dengan kompleks dan luasnya cakupan bentuk pendidikan informal. Dalam penelitian ini yang menjadi bahasan dalam deskripsi teoritik adalah dibatasi pada pendidikan formal dan non formal.

Pendidikan formal yang sering disebut pendidikan persekolahan, berupa rangkaian jenjang pendidikan yang telah baku mulai dari jenjang sekolah dasar

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

sampai perguruan tinggi (Umar Tirtarahardja dan La Sula, 2000) adalah sebagai berikut :

1. Adanya penjenjangan
2. Program untuk tiap jenis sekolah dasar diatur secara formal
3. Cara atau metode mengajar disekolah juga formal
4. Penerimaan murid
5. Homogenitas murid
6. Jangka waktu
7. Kewajiban belajar
8. Penyelenggaraan
9. Waktu belajar

Dari uraian diatas jenjang persekolahan atau tingkat-tingkat yang ada pada pendidikan formal dimengerti bahwa pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Oleh karena itu setiap jenjang atau tingkat pendidikan itu harus dilaksanakan secara tertib, dalam arti tidak bisa terbalik penempatannya. Setiap jenjang atau tingkatan mempunyai tujuan dan materi pelajaran yang berbeda-beda. Perbedaan luas dan kedalaman materi ajaran tersebut jelas akan membawa pengaruh terhadap kualitas lulusannya, baik ditinjau dari segi pengetahuan, kemampuan, sikap maupun kepribadiannya.



Jadi dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan formal adalah sebagaimana yang terjadi di sekolah, yang diselenggarakan secara teratur, sistematis dan mengikuti berbagai syarat dan peraturan yang ditentukan oleh pemerintah, kecuali pendidikan formal mengenal adanya jenjang dan berbagai jenis pendidikan, yaitu jenjang pendidikan dasar, menengah dan tinggi, jenis pendidikan umum, kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, pendidikan akademik dan professional.

Pendidikan non formal atau pendidikan luar sekolah menurut Ary H. Gunawan (2002) adalah : “Semua usaha sadar yang dilakukan untuk membantu perkembangan kepribadian serta kemampuan anak dan orang dewasa diluar sistem persekolahan melalui pengaruh yang sengaja dilakukan melalui beberapa sistem dan metode penyampaian seperti; kursus, bahan bacaan, radio, televisi, penyuluhan dan media komunikasi lainnya.”

Pendidikan non formal sebagai mitra pendidikan formal semakin hari semakin berkembang sejalan dengan perkembangan masyarakat dan ketenagakerjaan (Umar Tirtarahardja dan La Sula, 2000). Dalam jaman teknologi seperti sekarang, ini dimana perubahan sering terjadi dengan cepat maka tingkatan kualitas kerja perlu disesuaikan dengan penggunaan alat-alat modern dan sistem kerja teknologi baru. Dengan adanya hal tersebut maka selaku pimpinan perusahaan dituntut untuk memajukan dan mengembangkan kemampuan serta kecakapan kinerjanya, agar tiap-tiap kinerja didalam menjalankan tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Penyesuaian dan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

peningkatan kemampuan atau motivasi seperti itu biasanya lebih efektif dilakukan melalui pendidikan non formal. Pendidikan non formal inilah yang paling efektif untuk menjembatani antara dunia pendidikan dan dunia kerja yang saat ini terjadi.

2.1.2.4. Jenjang Pendidikan

1) Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan dan ketrampilan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat.

2) Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah yang lamanya 3 tahun sesudah pendidikan dasar diselenggarakan di SLTA atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan kebawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar dan dalam hubungan keatas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi maupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, dan pendidikan keagamaan.

3) Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas. (Umar Tirtarahardja dan La Sula, 2000) Tingkat pendidikan akan mengubah sikap dan cara berpikir ke arah yang lebih baik, dan juga tingkat kesadaran yang tinggi yang akan memberikan kesadaran lebih tinggi berwarga negara serta memudahkan bagi pengembangan.

2.1.2.5. Segi Pendidikan

Pembagian segi-segi pendidikan menurut Ahmad Nazili Shaleh (2011) adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan Jasmani



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Pendidikan ini bukan merupakan gerak badan melainkan merupakan pendidikan yang erat kaitannya pada pertumbuhan dan kesehatan anak.

2. Pendidikan Rohani

Pendidikan rohani meliputi:

a. Pendidikan Kecakapan

Pendidikan ini merupakan pendidikan yang bertujuan untuk mengembangkan daya pikir dan menambah pengetahuan anak.

b. Pendidikan Keagamaan

Pendidikan keagamaan adalah pendidikan yang bertujuan untuk membiasakan supaya anak taat dan patuh menjalankan ibadah dan bertingkah laku sesuai dengan masing-masing agama.

c. Pendidikan Kesusilaan

Tujuan dari pendidikan ini tidak hanya mendidik agar anak bertingkah laku secara sopan, lemah lembut, taat dan berbakti kepada orang tua, lebih dari itu yaitu agar anak menjadi jujur, konsekuen, dan bertanggung jawab atas cinta bangsa dan sesama





manusia, mengabdikan kepada rakyat dan negara, berkemauan keras dan berperasaan halus dan sebagainya.

d. Pendidikan Keindahan

Pendidikan ini bertujuan supaya anak dapat merasakan dan selalu ingin bertindak serta berbuat menurut norma-norma keindahan.

e. Pendidikan Kemasyarakatan

Tujuan dari pendidikan ini adalah:

1. Menjadikan agar anak tahu akan hak dan kewajiban terhadap bermacam-macam golongan di masyarakat.
2. Membiasakan anak berbuat dan mematuhi semua tugas dan kewajiban sebagai anggota masyarakat dan warga negara.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi memiliki banyak definisi, sama halnya dengan istilah-istilah lain. Namun, penulis akan membahas pengertian motivasi



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

secara *etimologi* dan pendekatan beberapa pengertian motivasi menurut para ahli.

Motivasi secara *etimologi* berasal dari bahasa Latin, yaitu kata *movere*. Kata tersebut memiliki arti, yaitu bergerak. Artinya motivasi adalah hal yang dapat menggerakkan seseorang. Menggerakkan yang dimaksud adalah mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, motivasi erat sekali kaitannya dengan kinerja karyawan.

Menurut Lussier (1997: 360), "*Motivation is the willingness to achieve organizational objectives*". Kalimat tersebut dapat diterjemahkan dengan bahasa Indonesia, yaitu motivasi adalah kemauan untuk mencapai tujuan kinerja. Kemauan pada definisi ini dapat dikatakan kemauan untuk bergerak.

Menurut Azwar S (2000), "*Motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seorang karyawan yang mau berbuat dan bekerja sama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.*"

Pada kalimat tersebut ada beberapa hal yang perlu diingat, yaitu rangsangan dorongan, dan berbuat. Ke-dua kata tersebut memiliki maknanya masing-masing. Rangsangan dorongan memiliki makna, yaitu suatu pemicu. Kemudian, berbuat memiliki makna, yaitu bekerja. Maka dapat disimpulkan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

motivasi adalah pemicu seorang karyawan untuk bekerja dalam mencapai tujuan kinerja.

Menurut Malayu (2005: 143), “Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Pengertian tersebut memiliki arti yang sama dengan pengertian-pengertian dari ahli yang lain. Namun, kata kepuasan pada pengertian ini yang membedakan. Kepuasan dapat diartikan tercapai sebuah tujuan dengan tingkat lebih dari yang diharapkan.

Sedangkan menurut G.R. Terry (dalam malayu 2005: 145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda, yaitu dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan apabila dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan, Maka dapat dikatakan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

bahwa motivasi itu sebagai sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergantung dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan.

Sekian banyak paparan mengenai pengertian motivasi tersebut, penulis menyimpulkan, motivasi adalah sesuatu dari luar dan atau dari dalam yang dapat mendorong seorang karyawan untuk bekerja dalam mencapai tujuan dan kepuasan kinerja karyawan. Penulis menyimpulkan demikian karena motivasi terdapat dua jenis, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal.

Motivasi internal dan eksternal akan dibahas lebih lanjut pada sub bab berikutnya yang khusus membahas jenis-jenis motivasi. Sub bab tersebut juga akan membahas perbedaan antara motivasi internal dan motivasi eksternal sehingga kita mengetahui yang manakah yang merupakan motivasi internal, dan manakah motivasi eksternal.

Perbedaan motivasi internal dan eksternal sangat penting untuk diketahui karena ada beberapa arti.

Beberapa pengertian mengatakan bahwa motivasi itu berasal dari dalam diri seorang karyawan, maka tidak ada yang namanya motivasi dari



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

luar. Selain itu, beberapa ahli psikologi mengatakan bahwa dorongan dari luar itu bukan disebut motivasi, melainkan *reinforcement*. Oleh karena itu, penulis akan menjelaskannya lebih lanjut di sub bab jenis-jenis motivasi yaitu:

a. Motivasi Intrinsik

Pada dasarnya, motivasi hanya memiliki dua jenis, yaitu motivasi intrinsik atau yang sering kita kenal dengan motivasi internal, dan motivasi ekstrinsik atau yang sering kita kenal dengan motivasi eksternal.

Menurut Sardiman (2006), “Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif dan berfungsi, tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.” Pernyataan tersebut sangatlah benar karena tidak ada seorang karyawan yang mampu memotivasi karyawan lain kecuali diri sendiri. Jadi, motivasi intrinsik merupakan dasar seorang karyawan mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan kinerjanya. Dengan kata lain, seorang karyawan berbuat sesuatu tanpa adanya faktor motivasi dari karyawan lain.

Pendapat lain yang sangat mendukung opini penulis adalah menurut Usman (2005), “*Motivasi intrinsik timbul sebagai akibat dari dalam diri seorang karyawan (individu) tanpa ada paksaan dorongan*



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

dari karyawan lain, tetapi atas kemauan karyawan itu sendiri.”

Contoh dari motivasi intrinsik adalah staf ahli *accounting* mengerjakan laporan keuangannya dengan maksimal yaitu letak dari motivasi intrinsiknya adalah dia sanggup mengerjakan pekerjaan tersebut karena itu merupakan bidangnya dan keahliannya. Karyawan yang melakukan segala pekerjaannya karena termotivasi secara intrinsik dapat di lihat dari kegiatan kinerjanya, tekun dan ulet dalam menjalankan pekerjaannya dan perintah dari pimpinan karena ada keinginan untuk mencapai suatu tujuan bahkan butuh akan hal yang memuaskan. Pada dasarnya karyawan yang termotivasi secara intrinsik merasakan butuh termotivasi sehingga dia mau melakukan pekerjaannya.

Faktor-faktor lain yang memengaruhi motivasi intrinsik selain faktor butuh adalah sebagai berikut:

1. Persepsi Kebolehan

Persepsi kebolehan dapat kita kaitkan dengan perasaan percaya diri. Karyawan yang memiliki persepsi kebolehan akan menganggap kinerjanya memiliki kemampuan yang mumpuni, tentunya memiliki kemahiran sehingga karyawan tersebut cenderung bekerja secara aktif, bebas, dan percaya akan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan pada umumnya.

Persepsi ini dapat dikatakan persepsi yang muncul kinerjanya karena membandingkan dan menilai kinerjanya dengan kinerja karyawan lain.

2. Persepsi Pengawasan

Persepsi pengawasan adalah persepsi internal yang dapat dikontrol atau dikendalikan. Contoh, yaitu usaha kinerja yang berupaya untuk berusaha dalam keadaan sebenar-benarnya atau serius. Dalam lingkup karyawan dapat mengambil contoh yaitu usaha karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, dan upaya karyawan untuk bekerja keras mengikuti arahan dari pimpinan.

3. Perasaan dalam Pembelajaran

Perasaan dalam pembelajaran di lingkup pekerjaan adalah ketika karyawan mulai mempelajari sikap, nilai, minat, dan pilihan yang ditunjukkan oleh pimpinan pada sesuatu kinerja. Di pekerjaannya, perasaan yang ditunjukkan oleh karyawan berkaitan dengan pekerjaan atau tempat kerja yang duduki. Seorang karyawan bisa saja memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang didudukinya, atau sebaliknya.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

4. Bantuan Pengajaran

Pengajaran merupakan faktor yang dapat meningkatkan konsep kemandirian seorang karyawan berkenaan dengan kebolehnya dalam mengerjakan pekerjaannya. Biasanya pimpinan selalu memberikan motivasi yang sesuai dengan *SOP* kepada karyawannya untuk mengerjakan sebuah pekerjaan. Pimpinan jarang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memikirkan sendiri cara mengerjakan kinerjanya untuk mendapatkan keberhasilan.

Sebaiknya, pimpinan membiarkan karyawan untuk membuat keputusan sendiri, tetapi dengan bimbingan pimpinan. Hal itu dapat meningkatkan motivasi secara efektif dan efisien. Selain itu, bisa saja dari hal tersebut muncul cara baru yang lebih kreatif dan cepat untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan sehingga perusahaannya bisa mendapatkan *SOP* yang inovatif berkat kinerja karyawannya.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik memiliki perbedaan dengan motivasi intrinsik. Perbedaannya terdapat pada sumber munculnya dorongan tersebut. Motivasi ekstrinsik bersumber dari dorongan atau



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

rangsangan dari luar. Dorongan tersebut seperti pujian, celaan, hukuman, teguran, dan hadiah. Namun, dalam lingkup pekerjaan,. Hal itu, merupakan bentuk dorongan yang dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik seorang karyawan. Pada dasarnya, memuncaknya motivasi ekstrinsik disebabkan oleh ganjaran yang jelas. Oleh karena itu, bukan hanya hadiah saja, tetapi hukuman pun termasuk hal yang dapat mendorong motivasi ekstrinsik seorang karyawan.

Namun, memberi hukuman atau sanksi tidak selalu dapat ditafsirkan sebagai pendorong motivasi ekstrinsik. Hal itu, bergantung kepada persepsi karyawan ketika menghadapinya. Sebagian karyawan pasti akan merasakan yang namanya *fired up* dan ada juga karyawan yang merasakan *demotivated*. Hal itu, merupakan tugas seorang pimpinan agar mengetahui bagaimana kepribadian dari karyawannya dan mengetahui strategi yang baik dalam memberi hukuman itu seperti apa pendekatannya sehingga pimpinan tidak salah mengambil keputusan.

Tujuan dari motivasi ekstrinsik ini adalah menggerakkan karyawan agar mau melakukan pekerjaannya dengan maksimal yang akan membawa manfaat bagi karyawan itu sendiri. Motivasi ekstrinsik tetap saja yang bisa memotivasi seorang karyawan adalah karyawan itu sendiri, bukan pimpinan. Peran pimpinan dalam meningkatkan



motivasi ekstrinsik adalah memberi rangsangan, stimulus, atau dorongan kepada karyawannya.

Setelah kita mengetahui pengertian dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik, tentu kita akan memahami inti dari motivasi. Inti dari motivasi adalah dorongan dari dalam diri seorang karyawan. Lalu, perbedaan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik adalah sumber dorongan itu berasal, sedangkan pribadi masing-masing karyawan adalah penggeraknya karena tidak ada yang mampu memotivasi kinerjanya selain kinerjanya sendiri. Akan tetapi, *mood* seorang karyawan sering memengaruhi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsiknya.

2.1.3.2. Prinsip-Prinsip Memotivasi

Mangkunegara (2005) menjelaskan prinsip-prinsip memotivasi karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Prinsip Partisipasi

Prinsip partisipasi, yaitu prinsip memotivasi yang dilakukan oleh pimpinan dengan cara memberikan karyawan kesempatan untuk berkontribusi atau berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

dicapai oleh pimpinan perusahaan. Contohnya, karyawan dilibatkan dalam musyawarah penentuan tujuan produksi tahun ini.

2. Prinsip Komunikasi

Prinsip komunikasi adalah prinsip memotivasi dengan asas kelancaran motivasi antara karyawan dengan pimpinan. Jadi, pimpinan harus mengomunikasikan segala hal yang bersangkutan dengan kegiatan kinerja perusahaan dengan informasi yang jelas sehingga karyawan akan mengerjakan kinerjanya lebih termotivasi lagi. Komunikasi pada lingkup perusahaan adalah memberikan arahan kerja, memberikan perintah, memberi informasi dan komunikasi sehari-hari.

Prinsip komunikasi ini karyawan dapat mengilustrasikan dalam lingkup pekerjaannya. Contohnya, pimpinan memberitahukan prosedur penanganan surat masuk kepada karyawan administrasi dengan jelas, maka karyawan tersebut akan mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal karena sudah diberikan arahan oleh pimpinan.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Prinsip mengakui andil bawahan adalah ketika pimpinan mengakui karyawannya mempunyai kontribusi atau andil di dalam perusahaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila seorang karyawan mengakui andilnya, karyawan tersebut akan merasa termotivasi. Contoh mengakui



andil karyawan adalah memberi penghargaan atas kinerjanya atau yang paling sederhana adalah mengucapkan terima kasih kepada karyawan secara langsung.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Prinsip pendelegasian wewenang adalah prinsip ketika pimpinan memberikan wewenang kepada karyawan terhadap pekerjaan yang akan dilakukannya. Wewenang dalam lingkup pekerjaan ini biasanya berupa wewenang untuk mengambil keputusan.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Prinsip memberi perhatian, yaitu prinsip ketika pimpinan memperhatikan karyawannya terhadap apa yang diinginkan karyawan tersebut. Sederhananya, pimpinan memperhatikan hak dari karyawannya untuk memastikan sudah atau belum haknya dipenuhi oleh pimpinan.

2.1.3.3. Cara Memotivasi Karyawan

Setelah kita mengetahui prinsip-prinsip memotivasi karyawan, alangkah lebih baik diketahui cara-cara memotivasi karyawan. Adapun cara-caranya sebagai berikut:

1. Pendekatan Tujuan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Pimpinan dapat memotivasi karyawannya dengan cara memastikan tujuan yang ingin dicapai itu harus memungkinkan untuk dicapai oleh karyawan dan karyawan menyetujuinya sebagai tujuan bersama. Robbins, dan Judge (2007) bahwa tujuan dari memberitahu arahan kerja kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dapat dikatakan bahwa tujuan khusus untuk meningkatkan kinerja karyawan, tujuan yang sulit ketika diterima, akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang mudah.

2. Pengakuan terhadap Kontribusi Karyawan

Memotivasi dengan cara ini adalah cara yang sederhana, tetapi dapat berpengaruh besar pada karyawan. Motivasi seperti ini pimpinan dapat melakukan dengan cara memberi penghargaan. Namun, memberikan penghargaan sekaligus dianggap lebih efektif. Contohnya, pimpinan memberikan penghargaan nota terima kasih dan bonus gaji kepada karyawan teladan.

3. Memberi Penghargaan

Memotivasi dengan memberikan penghargaan kepada karyawan tidak hanya dengan cara memberi bonus. Ada cara-cara lain yang positif dapat memotivasi karyawan, yaitu:

- Penugasan kerja yang lebih menantang.

- Diberi kebebasan untuk memiliki kegiatan sendiri.
- Memberikan peran sebagai bos pada karyawan ketika tugas luar.
- Rotasi pekerjaan.
- Diberi dukungan yang massif.
- Diberi kesempatan untuk menentukan tujuan sendiri.
- Mengekspresikan penghargaan di depan karyawan lain.
- Nota ucapan terima kasih.
- Membuat penghargaan sebagai karyawan terbaik secara berkala.
- Memberi penghargaan khusus secara resmi.
- Memberi ruangan yang lebih nyaman.

Semua cara tersebut sangat kuat perannya untuk memotivasi seorang karyawan karena cara-cara tersebut adalah hal-hal yang dibutuhkan dan diinginkan oleh setiap karyawan. Selain itu, diberi sebuah penghargaan juga merupakan hak dari karyawan. Meskipun begitu, karyawan lah yang seharusnya memenuhi kewajibannya terlebih dahulu untuk mendapatkan penghargaan dari pimpinan.

2.1.3.4. Pendekatan Teori Motivasi

Penulis memuat beberapa teori pendekatan motivasi dalam paper ini, antara lain sebagai berikut:



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

1. Teori Kebutuhan Maslow

Kebutuhan dapat diartikan sebagai syarat hidup manusia. Dalam lingkup perusahaan, kebutuhan disempitkan menjadi kebutuhan karyawan, sesuai dengan posisinya sebagai karyawan. Namun, pada dasarnya kebutuhannya masih sama karena karyawan adalah manusia. Abraham Maslow (dalam Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia, antara lain sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling dasar dalam hirarki ini. Kebutuhan fisiologis dapat berupa kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seks. Namun, karyawan dapat memberikan contoh pada lingkup pekerjaan mengenai kebutuhan ini, yaitu kebutuhan dilindungi organisasi, kebutuhan diberi waktu istirahat makan dan shalat, dan membuat jadwal senam bersama di tempat pekerjaan.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan dasar setelah kebutuhan fisiologis. Kebutuhan ini dapat berbentuk perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan pekerjaan.

Ancaman dalam lingkup pekerjaan dapat berupa ancaman atas dasar persaingan. Artinya, terdapat persaingan tidak sehat dalam pekerjaan. Oleh karena itu, dibutuhkan peran pimpinan untuk menyelesaikan masalah berupa ancaman seperti ini.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial atau kebutuhan rasa memiliki dan dimiliki adalah kebutuhan untuk diterima dan diakui oleh karyawan, berafiliasi, berkomunikasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Akan tetapi, dalam lingkup pekerjaankaryawan dapat mengambil contoh, yaitu seorang karyawan diakui oleh karyawan lain, maka kebutuhan sosial dari karyawan tersebut sudah terpenuhi. Selain itu, karyawan dapat mengambil contoh lain, yaitu seorang karyawan diajak berkomunikasi oleh karyawan lainnya, maka kebutuhannya sudah terpenuhi.

Dalam lingkup pekerjaan, pimpinan lah yang harus memperhatikan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan akan rasa memiliki dan dimiliki dari seorang karyawan. Akan tetapi, tidak menutup kemungkinan juga karyawan lain dapat ikut memerhatikan kebutuhan sosial karyawan tersebut dan memenuhi kebutuhan sosialnya.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

d. Kebutuhan akan Harga Diri Karyawan

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan seorang karyawan untuk mendapatkan rasa dihormati dan dihargai oleh karyawan lain. Kebutuhan ini biasanya muncul ketika kebutuhan sosial telah terpenuhi. Oleh karena itu, bagi pihak yang ingin memenuhi kebutuhan akan harga diri seorang karyawan harus memastikan sudah atau belum kebutuhan sosialnya terpenuhi terlebih dahulu.

Kita dapat mengambil contohnya dalam lingkup pekerjaan, yaitu kebutuhan karyawan untuk dihormati karyawan lain. Ilustrasinya adalah seorang karyawan diberi penghargaan oleh pimpinannya karena telah membantu proses penghitungan rekapitulasi absen/kehadiran karyawan dengan baik.

Selain itu, contoh seorang karyawan muslim bekerja di perusahaan yang mayoritas karyawannya beragama non-Muslim, tetapi di tempat pekerjaan karyawan muslim tersebut selalu diberi toleransi waktu untuk menunaikan ibadah sholat lima waktu oleh pimpinannya, maka kebutuhan akan harga diri karyawan tersebut sudah dipenuhi oleh pimpinannya dalam bentuk toleransi beragama.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seorang karyawan dalam menumbuhkembangkan kemampuan, kemahiran, dan bakatnya. Kebutuhan ini memiliki banyak bentuk kinerjanya. Dalam lingkup pekerjaan, karyawan dapat mengambil contoh, yaitu peran pimpinan dalam menempatkan karyawannya (*organizing*). Hal itu merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan penting bagi karyawan. Jika karyawan ditempatkan pada tempat yang tepat, tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien, dan dapat memotivasi karyawannya untuk mengaktualisasikan dirinya di perusahaan.

Dari paparan teori-teori Abraham Maslow ini, kita dapat menyimpulkan bahwa dalam memotivasi karyawan dengan menggunakan pendekatan ini harus memenuhi kebutuhannya karyawan yang hirarki.

2. Teori Keadilan

Keadilan adalah hal yang harus ditegakkan oleh pimpinan dalam perusahaan untuk memotivasi semangat kerja karyawannya. Keadilan tersebut dapat berupa menilai karyawan secara objektif. Selain itu, memberikan gaji yang adil kepada karyawannya. Namun, sesuai dengan pengertian adil itu sendiri, yaitu sesuai porsinya, maka gaji yang



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

diberikan oleh pimpinan kepada karyawan harus dilihat dari kinerjanya seorang karyawan.

3. Teori Mc Gregor X dan Y

Menurut McGregor (dalam Robbins, 2007), menyatakan pendapatnya terhadap karyawan, yaitu teori X disebut memandang karyawan secara negatif dan teori Y memandang karyawan secara positif.

Teori X mengklasifikasikan sifat manusia atau karyawan, antara lain sebagai berikut:

- a. Karyawan yang tidak memiliki ambisi dan tidak suka dengan diberi tanggung jawab.
- b. Karyawan yang malas.
- c. Karyawan yang menganggap dirinya sebagai pusat atau *egosentris*.
- d. Karyawan yang tidak mau berubah demi kebaikan.
- e. Karyawan yang mudah dibodohi.

Menurut Griffin & Ebert, (1996: 260) teori Y adalah sifat-sifat karyawan sebagai berikut ini:

- a. Karyawan yang enerjik.
- b. Karyawan yang memiliki ambisi dan senang diberi tanggung jawab.
- c. Karyawan yang tidak hanya mementingkan dirinya sendiri.



- d. Karyawan yang semangat ingin berkontribusi pada pertumbuhan usaha dan mau berubah demi kebaikan.
- e. Karyawan yang pintar.

Pada teori ini dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam memotivasi karyawannya harus memerhatikan sifat-sifat dari karyawannya. Selain itu, situasi dan kondisi dari karyawan juga perlu diperhatikan agar pimpinan dapat memberikan motivasi yang tepat.

4. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Dua Faktor berhubungan dengan masalah kepuasan kerja. Frederick Herzberg menyimpulkan ada dua faktor yang mempunyai pengaruh berbeda terhadap kepuasan kerja.

Faktor tersebut adalah faktor *hygiene* dan faktor *motivator*.

1. Faktor *hygiene*

Faktor *hygiene* ini berkaitan dengan tempat karyawan melaksanakan pekerjaannya. Faktor ini langsung memengaruhi ketidakpuasan kerja, sedangkan tidak mempengaruhi langsung terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, faktor ini tidak akan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

memunculkan motivasi, tetapi diperlukan agar motivasi dapat berfungsi di karyawan. Artinya, faktor ini sebagai landasan semangat kerja.

Salah satu hal yang termasuk faktor *hygiene* adalah kondisi kerja. Kondisi kerja yang tidak baik akan membuat karyawan tidak puas dalam melakukan pekerjaannya.

2. Teori *Motivator*

Teori *Motivator* adalah teori yang langsung berkaitan langsung dengan pekerjaan dan memiliki sifat intrinsik. Artinya, teori ini merupakan bentuk dari motivasi intrinsik. Oleh karena itu, tanggung jawab, aktualisasi diri, prestasi, dan kemahiran merupakan contoh dari teori motivator. Selain itu, hal-hal yang bersifat intrinsik lainnya termasuk ke dalam teori motivator tersebut.

Dari masing-masing pengertian dalam teori ini dapat disimpulkan bahwa ketika seorang pimpinan ingin memotivasi karyawannya, dia harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan langsung dengan ketidakpuasan kerja dan memerhatikan faktor intrinsik seorang karyawan.

5. Teori Kebutuhan McClelland



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Dalam teori ini, terdapat tiga kebutuhan karyawan yang bisa memotivasi gairah bekerja karyawannya tersebut. Adapun kebutuhan tersebut, yaitu:

1. Kebutuhan akan Kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan adalah hal yang dibutuhkan seorang karyawan untuk dapat memengaruhi dan mengendalikan karyawan lain yang mendorong semangat kerjanya dan mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam perusahaan. Dengan kata lain, dengan memengaruhi karyawan lain untuk bekerja lebih baik lagi, seorang karyawan akan mencapai kekuasaannya.

2. Kebutuhan akan Afiliasi

Kebutuhan akan persahabatan dibutuhkan untuk membina dan mempertahankan suatu hubungan kekerabatan yang akrab dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, pimpinan dapat memenuhi kebutuhan afiliasi ini dengan cara mengadakan rekreasi bersama karyawan perusahaan sehingga tercipta suasana kekerabatan yang akrab antar karyawan lainnya.



3. Kebutuhan akan Keberhasilan

Mencapai keberhasilan merupakan suatu kebutuhan yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik. Oleh karena itu, pimpinan perlu menanamkan mental haus akan keberhasilan kepada karyawannya agar mereka termotivasi sehingga bekerja lebih maksimal dari sebelumnya.

Pada teori ini, penulis menyimpulkan bahwa seorang pimpinan harus memerhatikan motif kekuasaan, keberhasilan, dan afiliasi dalam memotivasi karyawannya.

a. Pengukuran Motivasi Kerja

Motivasi kerja seorang karyawan dapat diukur melalui beberapa model yang telah dikemukakan oleh McClelland. McClelland (dalam Mangkunegara, 2005; 68) mengatakan bahwa terdapat enam karakter karyawan yang memiliki motivasi tinggi adalah:

- Tingkat tanggung jawab kinerja yang tinggi.
- Berani untuk mengambil risiko.
- Mempunyai tujuan yang realistis.
- Mempunyai rencana kerja yang menyeluruh dan berkeinginan untuk mencapai tujuannya.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- Setiap umpan balik dalam kegiatan yang dilakukan dapat diterima dengan baik dan dimanfaatkan dengan baik pula.
- Dalam mencapai rencana yang telah dirancangnya, karyawan tersebut mencari kesempatan untuk merealisasikannya.

Selain itu, Edward Murray (dalam Mangkunegara, 2005: 67-68) juga mengemukakan bahwa terdapat tujuh karakter karyawan yang bermotivasi tinggi. Adapun karakter tersebut, yaitu:

- Segala pekerjaan dilakukan dengan sungguh-sungguh.
- Melakukan pekerjaan dengan mencapai keberhasilan.
- Menyelesaikan semua pekerjaan yang memerlukan usaha dan kemahiran.
- Memiliki keinginan untuk menjadi seorang karyawan terkenal dan ahli pada bidang tertentu.
- Mengerjakan sesuatu yang sulit dan dengan hasil yang memuaskan.
- Mengerjakan pekerjaan yang berarti.
- Melakukan sesuatu yang lebih baik dari karyawan lainnya.

Tujuh karakter tersebut merupakan ciri karyawan yang bermotivasi tinggi. Oleh karena itu, model ini bisa digunakan oleh pimpinan dalam menilai karyawannya apakah termasuk karyawan yang bermotivasi tinggi atau sebaliknya.



2.1.3.5. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Gozali Saydam (2000:370-374), faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu:

1. Kematangan Pribadi

Kematangan pribadi seseorang amat berpengaruh pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Orang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan, sehingga agak susah untuk dapat bekerjasama dalam membuat prestasi kerja. Mungkin saja ia dapat dan mampu bekerja sendiri, tetapi belum tentu cocok bila ia bersangkutan berdampingan dengan orang lain dalam memproses hasil akhir.

Sebaliknya, orang yang tingkat kematangan pribadinya lebih tinggi, akan lebih mudah termotivasi, dan tanpa dimotivasi pun yang bersangkutan mau bekerja tekun dalam membuat prestasi. Oleh sebab itu, biasanya yang dibawa seseorang semenjak kecil, nilai yang dianut dan sikap pembawaan seseorang amat mempengaruhi motivasi.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dialalui seseorang amat mempengaruhi motivasi kerja bersangkutan. Seorang karyawan yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih mudah termotivasi, karena ia sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang berpendidikan lebih rendah. Dengan pengetahuan dan wawasan yang lebihluas itu akan mudah mengerti dan memahami serta mengantisipasi perkembangan perusahaan dan tahu apa yang dibutuhkan perusahaan dari dirinya. Bahkan dengan pengetahuan yang ada padanya, ia dapat pula memberikansaransaran perbaikan dalam penerapan pemberian motivasi yang berlaku dalam perusahaan.

3. Keinginan Dan Harapan Pribadi

Menurut teori motivasi kebutuhan yang dikemukakan oleh banyak ahli, bahwa usaha untuk memenuhi kebutuhan merupakan faktor yang mendominasi seseorang untuk mau bekerja dengan baik. Kebutuhan dianggap sebanding lurus dengan motivasi makin besar kebutuhan seseorang untuk minta dipenuhi, makin besar pula motivasi yang bersangkutan untuk mau bekerja keras. Karena yang bersanmgkutan percaya bahwa dengan bekerja giat dan baik itu, mereka akan memenuhi kebutuhannya.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

4. Kebutuhan

Seseorang mau bekerja keras bila ada keinginan dan harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan ia akan dapat bekerja lebih optimal bila keinginan dan harapan itu dapat dipenuhi. Sekiranya keinginandan harapan ini tidak mungkin terwujud atau serasa tidak mungkin ada jaminan untuk dapat terlaksana, maka yang bersangkutan akan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan. Yang terjadi bahkan bisa sebaliknya, karyawan.

5. Kelelahan Dan Kebosanan

Kelelahan dan kebosanan merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja seseorang. Berkurangnya semangat gairah kerja akan mengurangi tingkat prestasi yang dapat dicapai kerja seseorang dalam nmelakukan pekerjaan. Kedua hal yang merugikan ini tidak mungkin dapat dienyapkan. Hal ini merupakan suatu keadaan yang selalu menghinggapi kondisi fisik danmental seseorang yang sedang bekerja.

Karyawan yang berada pada tingkat kelelahan dan kebosanan, akan memperlihatkan gejala-gejala turunnya produktivitas kerja yang dimulai terjadi berbagai kesalahan dalam pekerjaan. Semua ini muncul akibat konsentrasi fisik dan pikiran yang sudah menurun, dan tidak mungkin menerima motivasi lagi.



2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Benardin (Sudarmonto, 2014:8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode waktu tertentu.

(Supriyanti, 2013:110) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal. Penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah hasil yang diperoleh baik individu maupun organisasi yang telah disepakati bersama.

2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

(Dewi, 2012) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor Internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya.



Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan dalam kinerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial.

Berdasarkan pendapat para ahli yang dikutip oleh penulis, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi menjadi yaitu dari faktor internal dan eksternal adalah faktor yang berhubungan dengan sifat seseorang dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan seseorang.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai faktor penilaian kinerja tersebut dapat disimpulkan secara garis besar faktor mempengaruhi kinerja lebih fokus pada kinerja karyawan.

2.1.4.3. Tujuan Penelitian Kinerja

Menurut Bangun (2012:232) terdapat empat tujuan dan manfaat dari penilaian kerja, yaitu:

1. Evaluasi Antara Individu Dan Organisasi

Tujuan ini dapat bermanfaat untuk menentukan kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan dalam organisasi. Selain itu, manfaat dari tujuan ini adalah untuk menetapkan karyawan dapat bekerja pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan yang diberikan, mutasi demosi sampai tindakan pemberhentian.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu Dalam Organisasi

Tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan, dimana bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan, yaitu dengan cara pendidikan dan penelitian.

3. Pemeliharaan Sistem

Manfaat dari tujuan ini adalah pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Tujuan dari dokumentasi ini dapat memberikan manfaat yang berkaitan dengan pengambilan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:233) menulis lima kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menurut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai dan atau setiap karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai unit.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan tepat waktu, suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, karena berpengaruh atas penggunaannya, pada dimensi ini karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan pada tepat waktunya.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam kerjanya.

5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antara karyawan

yang saling membutuhkan. Kinerja Karyawan dapat dinilai dari kemampuan kerjasama dengan sesama karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian dilakukan berdasarkan pada penelitian terdahulu yang dianggap relevan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Daftar Skripsi Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Wahyu Nugroho (Universitas Krisna Dwipayana, 2012)	Pengaruh pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan/anggota Denbekang Paspampres kota Jakarta	(X1) Pendidikan (X2) Motivasi (Y) Kinerja	Secara persial pelatihan dan produktivitas memiliki pengaruh sebesar 50,8% terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan lebih berpengaruh terhadap kinerja	Terdapat Variabel Pendidikan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2	H.Teman Koesmon o (Universi tas Kristen Petra, 2011)	Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia	(X1) Pendidikan (Y) Kinerja Karyawan	Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia sebesar 40,20%	Tidak dapat Variabel Pendidikan
3	Sandy Bharat (Universi tas Widyata ma, 2010)	Proses analisis seleksi dan pendidikan pada PT.Shinko Toyobo Gistex Garmen Bandung	Pendidikan dan seleksi	Kekurangan yang menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan di antaranya : Biaya yang dimiliki perusahaan sangat terbatas kondisi pasar, tenaga kerja terbatas, metode lama, waktu untuk melakukan seleksi cukup singkat, tenaga ahli dalam proses pendidikan dan seleksi terbatas.	Tidak membahas kinerja dan pelatihan
4	Leonardo Agusta & Eddy Madiono Sutanto (2013)	Pengaruh pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Haragoan Surabaya	(X1) Pendidikan (X2) Motivasi (Y) Kinerja Karyawan	Pendidikan dan motivasi keduanya mempunyai pengaruh signifikan kerja terhadap karyawan	

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

5	Nitisemit o, 2006	Studi tentang proses pendidikan kinerja melindungi Masyarakat (Linmas) di Badan kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat kabupaten Malinau	Proses Pendidikan	Proses pendidikan di Linmas sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut dilakukan agar dapat menjaring sumber daya manusia yang berkualitas dan siap mengisi serta menjalankan tugas tenaga kerja Linmas dengan baik	Hanya meneliti proses pendidikan
---	-------------------	--	-------------------	---	----------------------------------

2.3. Kerangka Pemikiran

Karyawan adalah aset utama sebuah organisasi yang menjadi pelaku aktif di dalam setiap kegiatan organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen, yang terbawa ke dalam perusahaan, dan tidak seperti uang, mesin dan material sifatnya. Selain itu, mereka memiliki pengalaman, keahlian, pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan.

Organisasi melaksanakan penilaian pendidikan personelnnya dengan baik perlu mempertimbangkan ruang lingkup dan obyek penilaian, seperti apa yang dinilai, kenapa dinilai, di mana penilaian dilakukan, kapan penilaian dilakukan, siapa yang akan dinilai dan menilai, bagaimana menilainya dan dalam hal apa



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

seorang karyawan dinilai. Dalam pelaksanaan penilaian organisasi membutuhkan dan memilih suatu metode yang pas dengan apa yang dinilai lalu mempertimbangkan faktor-faktor yang ada dan kemudian ditetapkan untuk dinilai.

Jika hasil penilaian pendidikan karyawan benar, adil dan disetujui oleh pihak karyawan dan manajemen perusahaan, maka secara langsung memberikan pengaruh positif terhadap pengembangan karier karyawan yang bersangkutan di masa yang akan datang. Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir seorang anggota karyawan menurut Alex Nitisemito (Nitisemito, 2006:178), yaitu kebijakan perusahaan, pendidikan, latar belakang pendidikan, pelatihan yang telah diikuti, pengalaman pekerjaan, kesetiaan pada perusahaan dan keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia.

Jadi, penilaian pendidikan karyawan sangat penting bagi setiap karyawan dan manajemen organisasi, karena dengan adanya penilaian pendidikan seorang karyawan akan memperoleh umpan balik dari hasil pekerjaannya, sehingga karyawan dapat mengetahui kelemahan-keunggulan yang dihadapi di dalam pekerjaannya. Apabila hasil penilaian pendidikan personel dianggap positif dan baik oleh manajemen, maka hasil tersebut akan dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk produktivitas selanjutnya demi mencapai tujuan karir yang diinginkan personel dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini penilaian pendidikan karyawan mempunyai sub variabel keterampilan, kedisiplinan, budaya kerja, sikap dan perilaku, *job knowledge* dan *service excellence*. Menurut Victor Vroom (Robbins 2003: 173)

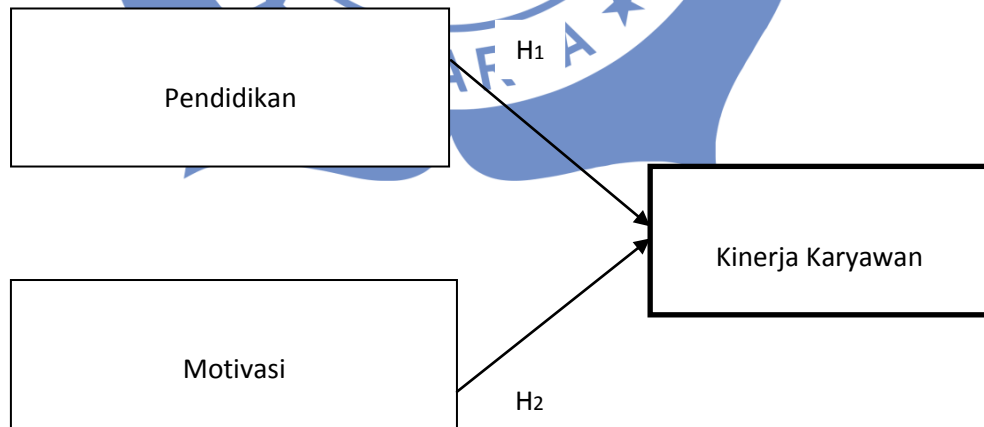
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

teori pengharapan memiliki langkah-langkah dari individual effort, lalu ke individual performance, lalu ke organizational reward dan akhirnya ke personal goals.

Penelitian penilaian pendidikan karyawan mempunyai variabel motivasi mempunyai arti penting bagi setiap organisasi, sebab dengan motivasi kinerja berarti kestabilan organisasi dan moral karyawan akan dapat lebih terjamin, sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat. Motivasi (Schermerton, Hunt and Osborn, 2000) sub variabelnya antara lain pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, kepandaian bergaul, pendidikan, inisiatif kreatif, dapat dirumuskan sebagai berikut:

Gambar 2.1.

Pengaruh Penilaian Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan





2.4. Hipotesis

Hipotesis diturunkan melalui teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih harus diuji kebenarannya secara empiris.

Adapun hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1. Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate
- H2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat Dan Waktu penelitian

Penelitian ini diadakan selama (3) tiga bulan pada PT.BPR Bobato Lestari Kantor Pusat Ternate yang bertempat di Jl. Pemuda No.120 Ternate Utara 97726 Provinsi Maluku Utara, sesuai dengan tabel di bawah ini:

Tabel 3.1
 Rencana Penelitian 2018-2019

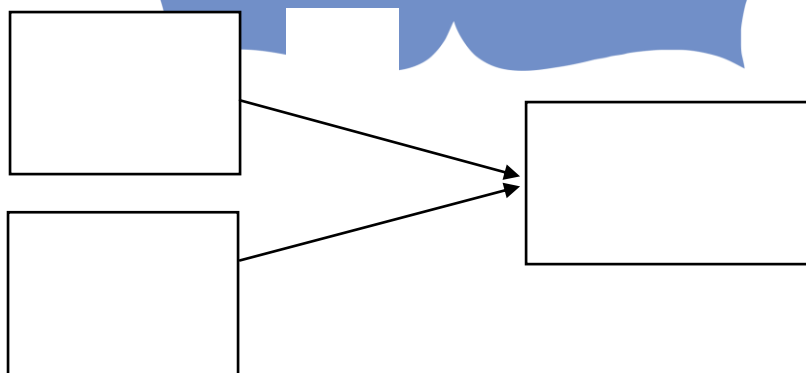
No	Kegiatan	Bulan															
		Des 18				Mar 19				Apr 19				Mei 19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	■	■	■	■												
2	Pengurusan Izin				■	■	■	■	■								
3	Penentuan Sampel					■	■	■	■								
4	Pengumpulan Data									■	■	■	■				
5	Analisi Data													■	■	■	■
6	Penyusunan Laporan															■	■
7	Pelaporan Hasil Penelitian																■



3.2. Desain Penelitian

Menurut Kerlinger (2006:49) dalam jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah *Explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkungan penelitian ini adalah menguji pengaruh pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Bobato Lestari Kota Ternate.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu pendidikan dengan simbol X1 dan variabel independen yang kedua yaitu motivasi dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan simbol Y. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1

Desain Penelitian

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



3.3. Operasionalisasi Variabel

3.3.1. Pendidikan

Pendidikan merupakan keseluruhan proses teknik dan metoda belajar mengajar dalam mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seorang seseorang kepada orang lain sesuai standar yang telah ditentukan sebelumnya (Umar Tirtarahardja dan La Sula, 2000). Indikator yang digunakan dalam pendidikan yaitu:

- a. Meningkatkan keahlian kerja
- b. Mengurangi keterlambatan, kemangkiran dan perpindahan kerja
- c. Mengurangi bahaya dalam kerja
- d. Meningkatkan motivasi para kerja
- e. Meningkatkan tanggung jawab

3.3.2. Motivasi

Menurut Gozali saydam (2000:370-374), faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu:

- a. Kematangan Pribadi
- b. Tingkat Pendidikan
- c. Keinginan Dan Harapan Pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Kelelahan Dan Kebosanan

3.3.3. kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:232) terdapat lima tujuan dan manfaat dari penilaian kerja, yaitu:

- a. Jumlah pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan kerjasama

Penelitian secara operasional terhadap variabel pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala Likert	Butir Pertanyaan
Pendidikan (X1) adalah merupakan keseluruhan proses teknik dan metoda belajar mengajar dalam mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seorang seseorang kepada orang lain sesuai standar yang telah ditentukan sebelumnya. Umar Tirtarahardja dan La Sula, (2000).	a. Meningkatkan keahlian kerja	1 - 5	1
	b. Mengurangi keterlambatan, kemangkiran dan perpindahan kerja		2
	c. Mengurangi bahaya dalam kerja		3
	d. Meningkatkan motivasi para kerja		
	e. Meningkatkan tanggung jawab		4

			5
<p>Motivasi (X2) adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang karyawan (individu) yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.</p> <p>Gozali saydam (2000:370-374)</p>	<p>a. Kematangan Pribadi</p> <p>b. Tingkat Pendidikan</p> <p>c. Keinginan Dan Harapan Pribadi</p> <p>d. Kebutuhan</p> <p>e. Kelelahan Dan Kebosanan</p>	1 - 5	1 2 3 4 5
<p>Kinerja Karyawan (Y) adalah mendefinisikan kinerja sebagai sebuah pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan</p> <p>Bangun (2012:232)</p>	<p>a. Jumlah Pekerjaan</p> <p>b. Kualitas Pekerjaan</p> <p>c. Ketepatan Waktu</p> <p>d. Kehadiran</p> <p>e. Kemampuan Kerjasama</p>	1 - 5	1 2,3 4,5 6,7 8

3.4. Populasi, Sampel Dan Metode Sampling

Menurut Nurul Aisyah (2018), menyatakan bahwa sampel adalah kumpulan sekelompok karyawan dari obyek yang diteliti. Sampel pada penelitian ini adalah Karyawan PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate, dengan jumlah sebanyak 109 orang.

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah karyawan, peristiwa, benda, atau objek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandary, 2010) sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 109 karyawan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate.

Memperhatikan karakteristik populasi adalah homogen dimana perlakuan organisasi terhadap semua karyawan adalah sama karena yang dijadikan populasi dan sampel adalah karyawan tetap (sifat homogen) maka dalam kesempatan ini jumlah sampel yang dapat dianggap representatif akan dijelaskan melalui pendekatan model Slovin dalam Husain Umar (1998) untuk $\alpha = 0,01$ sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{109}{1 + (109 \times 0,01)}$$
$$= 52$$

Dimana:

n = Jumlah ukuran Sampel

N = Jumlah ukuran Populasi

E = Margin Error (10%)

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan penelitian maka jumlah sampel ditetapkan sebanyak 52 karyawan.

Mengingat bahwa tiap-tiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk menjadi karyawan sampel, maka pengambilan sampel dapat dilakukan secara acak (simpler random sampling) dengan demikian dari 109 orang karyawan, sampel

yang dapat dianggap representatif sebagai karyawan sampel adalah sebanyak 52 orang.

3.5. Metode Pengumpulan data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yang di dasarka pada pendapat Husein Umar (2014: 49), yaitu sbg:

1. Observasi yang dilakukan dengan pengamatan langsung pelaksanaan tugas karyawan baik di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate maupun pelaksanaan tugas di lapangan yang berhubungan dengan masyarakat'
2. Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu pendidikan, motivasi, dan kinerja. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup.

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Bipolar Adjectif sebanyak 1-5 skala untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai sebagai berikut :

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
STS TS N S SS



3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam ataupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini tersebut variabel penelitian.

Data yang digunakan dari item valid diolah yang kemudian hasilnya menjawab hipotesis yang telah diajukan. Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh antara gaya Pendidikan dan Motivasi kerja karyawan di PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate menggunakan teknik analisis SPSS.

Software SPSS digunakan untuk menguji hipotesis kuesioner (hubungan antar variabel) yaitu nilai korelasi (*Correclation Item – Total Correlation*).

3.7. Metode Analisa Dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

a. Metode Kualitatif

Metode kualitatif adalah penelitian untuk memenuhi fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, Secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang dialami dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

b. Metode Kuantitatif

Metode kuantitatif adalah suatu proses menentukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode Kuantitatif dengan melakukan pengolahan data menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Instrumen penelitian yang baik harus valid dan reliabel (Sugiyono, 2001). Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan.

Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid
- b. Jika $r \leq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Sedangkan dengan menggunakan r tabel dengan jumlah responden 52 orang dan nilai signifikan 0.05 maka terdapat r tabel sebesar yaitu 0.2681.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsistensi apabila alat ukur digunakan berulang kali (Umar H, 2004). Untuk uji reliabilitas digunakan teknik cronback alpha, interpretasi uji reliabilitas di tunjukan pada tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.3 interprestasi Uji Reliabilitas

Nilai Signifkasi	Keterangan
0,00 – 0,59	Tidak Reliable
>0,60	Reliable

Suatu instrumen alat ukur dukatakan reliable dan dapat diproses pada tahap selanjutnya jika nilai Cronback Alpha > 0.60. Sedangkan instrumen alat ukur yang memiliki nilia Cronback Alpha < 0.60 maka alat tersebut tidak reliable.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah metode regresi mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (Signifikasi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah regresi yang memiliki distribusi mendekati normal, sehingga

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang memurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

harus dilakukan pengujian secara statistik. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan kenormalan data dapat diukur dengan melihat angka probabilitasnya (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- a. Jika probabilitas > 0.05 , maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas < 0.05 , maka populasi tidak distribusi secara normal.

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program *SPSS For Window Versi 16.0*

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

- c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turun) variabel independen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor dinaik turunkan nilainya.

Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel yang diprediksikan

a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y saat nilai X1 dan X2 = 0

b1, b2 = Koefisien regresi

X1, X2 = Variabel terkait atau variabel yang mempengaruhi.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t namun sebelumnya dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu lakukan pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan uji f, kemudian melihat koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r²). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS For Window Versi 16.0*.

1. Uji Kelayakan Model

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji f yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig f) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.5$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig F $< \alpha$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh



pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate.

- Jika $\text{Sig } F > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate.

2. Uji Hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

- $H_{10} : b_1 = 0$: Tidak ada pengaruh
- $H_{1a} : b_1 \neq 0$: Ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.5$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- Jika $\text{Sig } t > a$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate.

3. Uji Hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

- $H_{20} : b_2 = 0$: Tidak ada pengaruh
- $H_{2a} : b_2 \neq 0$: Ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian $\alpha = 0.5$). (Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < a$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate.
- Jika $\text{Sig } t > a$, maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bobato Lestari Kota Ternate.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang memurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien derterminasi adalah untuk mengetahui berapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas sebagai berikut:

- a. Koefisien determinasi (r^2) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpebgaruh terhadap variabel dependen.
- b. Koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (r^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X), untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi digunakan rumus:

$$Kd = (r^2) \times 100 \%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi ganda



DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Nurul. (2018). *Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia*, Ternate, PT. BPR Bobato Lestrai Kota Ternate.
- Agusta, Leonardo Dan Sutanto, Eddy Mardiono. (2013) *Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja*, Surabaya, CV. Haragoan.
- Azwar S. (2000). *Sikap Manusiame: Teori Dan Pengukuran*, Yogyakarta, Liberty.
- Benardi. (2014:8). *Human Resouce Management, An.Axperientall Approach*, New Rork Chatab.
- Bharat, Shandy. (2010). *Analisis Seleksi Dan Pendidikan*, Bandung, PT. Shinko Toyobo Gristex Garmen.
- Bangun. (2012:232). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga.
- Cardoso Faustino, Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, CV. Andi Offset
- Dewi. (2012). *Bukan Bagam (MTBS)Management Terpadu Balita Sakit*, Fakultas Ilmu Kesehatan UMP.
- Edwin B, Flipppo. (1976). *Principles Personal Management*, New York.
- Gary, Dassler. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Indeks.
- Gregor. (2007). *New Evidence And Perspective On Margers*, Journal Of Economic.
- Ghozali Saydam. (2000:170-174). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta.
- Hasibuan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Askara.
- Hamalik. (2000). *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, Bandung, Y.P Pemindo.
- H.Gunawan, Ary. (2002). *Sosiologi Pendidikan Dan Pembangunan Di Daerah Tertinggal*, Bandung, Gunung Djati Press.
- Hunt, Schermerton And Osbon. (2000). *Dasar-Dasar Organisasi Management*, Jakarta, Ghalia Indonesia.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang memurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- H Umar. (2004), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta Gramedia, Pustaka Utama.
- Irianto. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya, Insan Cendekia.
- Koesmono, H.Teman. (2011). *Pendidikan Terhadap Kinerja*, Universitas Kristen Petra, PT. Bank BNI
- Karlinger. (2006). *Asas-Asas Penelitian*, Yogyakarta, FE, UGMK Cormelia.
- Lussier. (1997:360). *Motivation Is The Willingness To Achive Organization Objective*.
- Manaulang. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE
- Mengkunegara. (2005). *Manajemn Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya.
- Maslow, Abraham. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Motivasi Pegawai)*, Jakarta, PT. Elek Media.
- McClelland. (2005:68). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya.
- Murray, Edward. (2005:67-68). *Dasar-Dasar Konstruksi Bangunan*, Jakarta, Erlangga.
- Mulyanto Dan Wulandary. (2010). *Sistem Informasi Konsep Dan Aplikasi*, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, PT. Sarana Tutorial Nurani Sejaterah.
- Nitisemito, Alex S. (2000), *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Nazili Shaleh, Ahmad. (2011). *Al Tarbyyah Wamujtama Pendidikan Dan Masyarakat*, Yogyakarta, Sabda Media.
- Notoatmojo. (1998). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE.
- Nugroho, Wahyu. (2012). *Pendidikan Dan Motivasi*, Universitas Dwipayana, Jakarta
- Nitisemito. (2006). *Pendidikan Kinerja Melindungi Masyarakat*. Kabupaten Malinau.
- P.Siogian, Sondang. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Askara.
- Robbins Dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat Hal 22.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

S.Brucbasher, John. (1998). *Modernt Phloophies (Di sedur oleh IKIP Malang)/Menjadi Filsafat Pendidikan.*

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja*, Bandung, CV. Pustaka Setia.

Soemitro. (1998). *Ide Operasional Pendidikan Wiraswasta*, Jakarta, Bumi Askara.

Sardiman. (2006). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta, PT, Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, Penerbit Alfabeta.

T.Hani, Handoko. (2003). *Manajemen, Cetakan ke Delapan Belas*, Yogyakarta, BPFE.

Tirtarahardja, Umar dan Sula, La. (2000). *Pengantar Pendidikan*, Jakarta, Rineka Cipta.

Terry, G.R. (Melayu 2005:145). *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta, PT. Bumi Askara.

Usman, (2005). *Pengolahan Citra Digital Dan Teknik Programnya*, Yogyakarta, Graha Ilmu.

Umar, Husain. (2004:54). *Riset Suymber Daya Manusia, Dalam Organisasi*, Jakarta, Pustaka Utama.

Vroom, Victor. (2003). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT. Refika Aditama.

