

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. ASURANSI HIMALAYA PELINDUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan  
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



**OLEH :**

**ADRIANI YULITA SYAHPUTRI**

**NIM : 2011521189**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1**

**JAKARTA**

**2015**



## ABSTRAK

Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Untuk membuktikan pengaruh tersebut, maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung dengan mengambil 62 karyawan sebagai sampel penelitian yang di hitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi 160 karyawan pada margin error 5%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan menggunakan analisis regresi berganda sebagai alat analisisnya. Sedangkan pengujian hipotesisnya dilakukan dengan uji-T dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan; 2) Kompetensi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan; 3) Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut, maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan disarankan agar perusahaan melakukan upaya memperbaiki Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja.

Kata Kunci :

Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan

© 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



## ABSTRACT

*Motivation Work and Competence Work are the two factors of a few relatively large factors suspected to influence Employee Performance. These research aimed to determine The Effect of Motivation Work toward Employee Performance, The Effect of Competence Work toward Employee Performance and then The Effect of Motivation Work and Competence Work toward Employee Performance.*

*Research conducted at the PT. Asuransi Himalaya Pelindung by taking 62 employees as the research sample, calculated using the Slovin formula of the total population of 160 employees at the margin of error 5%. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitatives research was conducted by describing data research and multiple linier regression analysis are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done by T-test and F-test.*

*The study produced three major findings consistent with the hypothesis put forward, that are: 1) Motivation Work has a positive influence on Employee Performance; 2) Competence Work has a positive influence on Employee Performance; 3) Motivation Work and Competence Work simultaneously has a positive influence on Employee Performance.*

*Based on the research finding, in order to increase Employee Performance company can be done by increase Motivation Work and Competence Work.*

*Key Words :*

*Motivation Work, Competence Work, Employee Performance*

© 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



## KATA PENGANTAR

Skripsi ini adalah salah syarat dalam menyelesaikan studi Program Sarjana-Program Studi Manajemen STIE IPWIJA. Oleh karena itu, Puji dan syukur kepada Tuhan atas rahmat yang diberikan kepada saya sehingga Skripsi dengan judul “**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASURANSI HIMALAYA PELINDUNG**” ini dapat diselesaikan. Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dra. Siti Laela, MM, selaku pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi.
2. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak, selaku Ketua STIE IPWIJA.
3. Y.I. Gunawan, SE, MM, selaku Ketua Program Sarjana - Program Studi Manajemen STIE IPWIJA.
4. Civitas Akademi STIE IPWIJA.
5. Keluarga tercinta, Papa Rizal, Mama Inne, Kak Amelia, Fadli, dan keponakanku tersayang Queensa dan Zahira yang selalu memberikan doa dan semangat yang tak pernah terputus.
6. Atasan serta rekan-rekan Divisi Finance PT. Asuransi Himalaya Pelindung, Ibu Siti Amika, Tina, Amelia, Imelda, Desty, Mira, dan Iqbal yang senantiasa memberikan dukungan selama penyusunan skripsi ini.

© 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



7. HRD & GA Manager PT. Asuransi Himalaya Pelindung, Bapak Benny Martyas yang bersedia memberikan banyak bantuan selama penyusunan skripsi ini.
8. Balance Naturani Manik, kekasih hati yang selalu setia dan sabar serta selalu ada di samping saya selama ini untuk memberikan dukungan dan semangat serta turut membantu memberikan pengetahuan serta ide ide cemerlangnya dalam pembuatan skripsi ini.
9. Teman-Teman seperjuanganku di STIE IPWIJA angkatan 2011, Sahabudin, Maryanih, Istianah, Syaifulloh, Muhammad Mustakim, Ernawati, Andy Gunasty, Dwi Andreas, Bernard Gizet, dan Zufahmi yang selama ini selalu kompak dan saling mendukung satu sama lain khususnya dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak keterbatasan pada susunan skripsi, sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan penulisan laporan penelitian di kemudian hari. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

Terima kasih.

Jakarta, 29 Agustus 2015

Penulis

### © 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



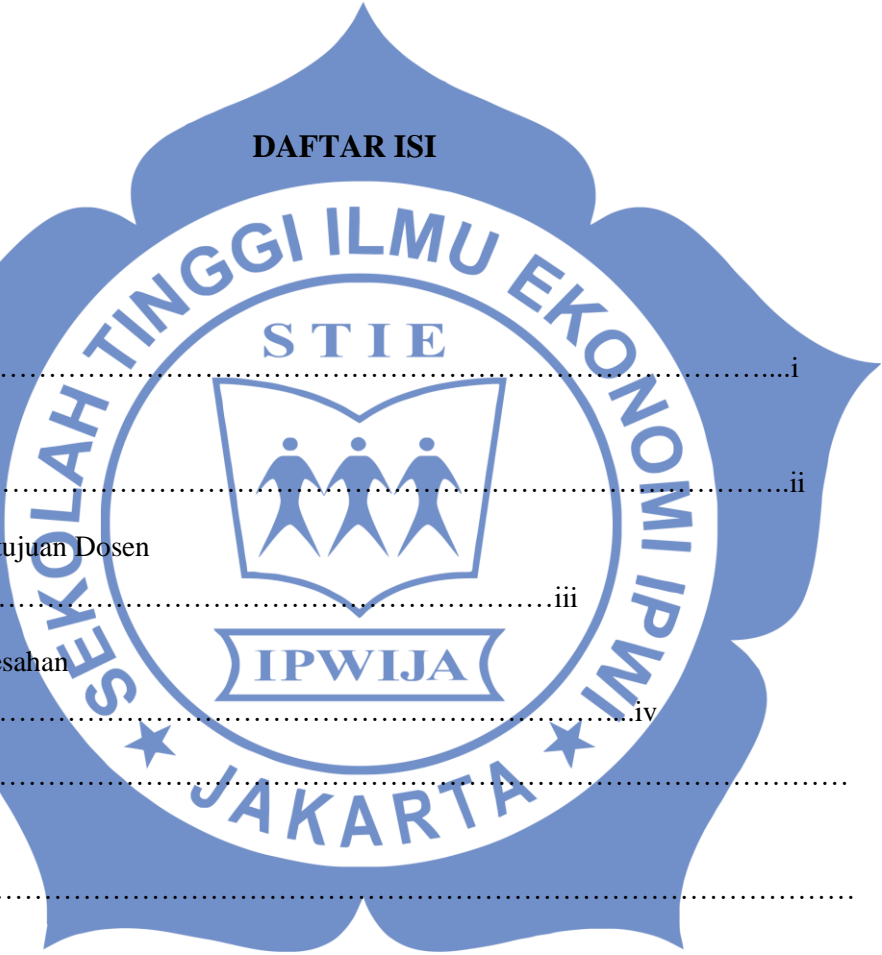
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- 1. 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 ISI

Halaman	
Judul.....	i
Halaman	
Orisinalitas.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen	
Pembimbing.....	iii
Halaman Pengesahan	
Skripsi.....	iv
Abstrak.....	
.....v	
Abstract.....	
.....vi	
Kata	
Pengantar.....	vi-viii
Daftar	
Isi.....	ix-xii
Daftar	
Tabel.....	xiii
Daftar	
Gambar.....	xiv
Daftar	
Lampiran.....	xv





**BAB 1 PENDAHULUAN**

**1.1.Latar Belakang** .....Error! Bookmark not defined.-3

**1.2.Perumusan Masalah**.....3

**1.3.Tujuan Penelitian** .....4

**1.4.Manfaat Penelitian** .....4-5

**1.5.Sistematika Penulisan** .....5-6

**BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1. Landasan Teori**.....7

**2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**.....7-9

**2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia** .....9-12

**2.1.3. Motivasi Kerja** ..... Error! Bookmark not defined.

**2.1.3.1 Teori – Teori Motivasi**.....

.....Error! Bookmark not defined.-19

**2.1.3.1.1 Tujuan**

**Motivasi**.....19-20

**2.1.3.1.2 Asas – Asas**

**Motivasi**.....20-21

**2.1.3.1.3 Model – Model**

**Motivasi**.....21

**2.1.4 Kompetensi Kerja**.....22-24

**2.1.4.1 Karakteristik Kompetensi Kerja** .....24

**2.1.5 Kinerja Karyawan**.....24-25

**2.1.5.1 Tujuan Dan Manfaat Penilaian**

**Kinerja**.....25-26

**2.1.5.2 Proses Penilaian**

**Kinerja**.....26-28

**2.1.5.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

**Karyawan**.....28-29

© 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



### 2.1.5.4 Mengidentifikasi Dan Mengukur Kinerja

karyawan.....29

2.2 Penelitian Terdahulu.....29-31

2.3 Kerangka Pemikiran.....31

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Himalaya Pelindung.....31-32

2.3.2 Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Himalaya Pelindung.....32-33

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Himalaya Pelindung.....33-34

2.4. Hipotesis Penelitian.....35

## BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1.Lokasi Dan Waktu Penelitian .....36

3.1.1 Lokasi Penelitian.....36

3.1.2 Waktu Penelitian.....36

3.2 Desain Penelitian .....37

3.3 Operasionalisasi Variable.....37-41

### 3.3.1 Variable Dan Skala

Pengukuran.....41-42

3.4 Populasi Dan Sampel.....42

3.4.1 Populasi.....42

3.4.2 Sampel.....42-43

© 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





### 3.5 Metode Pengumpulan

Data.....44

3.5.1 Jenis Data .....44

3.6 Metode Analisis Data .....44

#### 3.6.1 Metode

Kualitatif.....44-45

3.6.2 Metode Kuantitatif.....45-47

3.6.3 Analisis Regresi Berganda.....47

3.6.4 Pengujian Hipotesis.....47-50

3.6.4.1 Uji t .....50-51

3.6.4.1 Uji f .....51

### BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan .....52

4.1.1. PT Asuransi Himalaya Pelindung.....Error! Bookmark not defined.-53

4.1.2. Visi Dan Misi PT Asuransi Himalaya Pelindung .....54

4.1.3. Struktur Organisasi .....55-56

4.1.4. Karakteristik Responden.....55-58

4.1.5. Uji Validitas Reliabilitas.....Error! Bookmark not defined.

4.1.6. Deskripsi Variabel Penelitian.....63-68

4.1.7. Analisis Data .....68-Error! Bookmark not defined.

4.1.8. Pengujian Hipotesis.....71-74

4.2. Pembahasan Penelitian .....74-75

4.2.1. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
.....75-76

4.2.2. Pengaruh Parsial Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.76

4.2.3. Pengaruh Simultan Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan.....76-77

### BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

© 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



5.1. Kesimpulan ..... 79

5.2. Saran..... 80

DAFTAR PUSTAKA.....

LAMPIRAN .....

DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....



© 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 TABEL

<u>Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</u> .....	56
<u>Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia</u> .....	57
<u>Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan</u> .....	57
<u>Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Masa Kerja</u> .....	58
<u>Tabel 4.5 Uji Validitas Variable Motivasi Kerja</u> .....	59
<u>Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variable Motivasi</u> .....	60
<u>Tabel 4.7 Uji Validitas Variable Kompetensi</u> .....	61
<u>Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variable Kompetensi</u> .....	61
<u>Tabel 4.9 Uji Validitas Variable Kinerja Karyawan</u> .....	62
<u>Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variable Kinerja Karyawan</u> .....	63
<u>Tabel 4.11 Deskripsi Variable Motivasi</u> .....	64
<u>Tabel 4.12 Deskripsi Variable Kompetensi</u> .....	66
<u>Tabel 4.13 Deskripsi Variable Kinerja Karyawan</u> .....	67
<u>Tabel 4.14 Model Summary Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan</u> .....	68
<u>Tabel 4.15 Anova Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan</u> .....	69
<u>Tabel 4.16 Koefisien Regresi Berganda Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan</u> .....	70
<u>Tabel 4.17 Uji T</u> .....	71
<u>Tabel 4.18 Uji F</u> .....	73

### © 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



## DAFTAR GAMBAR

<u>Gambar 2.1 Proses Motivasi</u> .....	14
<u>Gambar 2.2 Hierarki Teori Kebutuhan</u> .....	15
<u>Gambar 2.3 Proses Penilaian Kerja</u> .....	27
<u>Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran</u> .....	34
<u>Gambar 4.2 Hasil Pengujian Hipotesis</u> .....	74



### © 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



## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner

- .....
- Lampiran 2. Data responden
  - Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden ( Motivasi ) X1
  - Lampiran 4. Rekapitulasi Jawaban Responden ( Kompetensi ) X2
  - Lampiran 5. Rekapitulasi Jawaban Responden ( Kinerja ) Y
  - Lampiran 6. Output Uji Validitas Dan Reliabilitas X1 ( Motivasi )
  - Lampiran 7. Output Uji Validitas Dan Reliabilitas X2 ( Kompetensi )
  - Lampiran 8. Output Uji Validitas Dan Reliabilitas Y ( Kinerja )
  - Lampiran 9. Uji Variabel Penelitian
  - Lampiran 10. Analisis Regresi Linear Berganda
  - Lampiran 11. Surat Penelitian
  - Lampiran 12. Balasan Surat Penelitian
  - Lampiran 13. Kartu Bimbingan

### © 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



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar belakang

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan senantiasa dibutuhkan kesiapan dari sumber daya manusia (SDM), sebab SDM merupakan kunci dari sukses atau gagalnya suatu organisasi. SDM itu merupakan faktor yang terpenting sekaligus unik dan berpengaruh dalam suatu organisasi karena SDM dapat menentukan keberhasilan dalam tercapainya tujuan organisasi

Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut yaitu dengan memberikan motivasi karyawan agar kinerja karyawan meningkat. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan pemberian motivasi bagi karyawan, karena setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan diharapkan nantinya akan meningkatkan kinerja yang baik bagi karyawan. Dengan adanya motivasi bagi seorang karyawan, otomatis karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan belum tentu melaksanakan tugas tugasnya dengan baik dan sesuai standar.

Mengingat pentingnya motivasi, maka salah satu cara manajemen mengatasi masalah motivasi bagi karyawannya dalam bekerja adalah memberikan motivasi pada karyawan perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga.



## © 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

Menurut Reksohadiprojo dan Handoko dalam Suranta (2002) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada saat diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Jadi motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati, tetapi merupakan hal yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang tampak. Untuk menggerakkan atau mendorong karyawan dalam melaksanakan suatu tugas, perusahaan perlu mencari cara atau metode untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan memberikan motivasi dan meningkatkan kompetensi karyawan.

Motivasi tersebut sangat berguna bagi karyawan apabila disandingkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan karena akan memberikan suatu semangat dalam membangkitkan kinerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik - baiknya.

Namun demikian, kompetensi kerja di kalangan karyawan tidak datang dengan sendirinya, melainkan diperlukan adanya motivasi kerja dari manajemen perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan oleh bagian SDM PT. Asuransi Himalaya Pelindung diantaranya adalah memotivasi seluruh karyawannya. hal ini dilakukan untuk meningkatkan kompetensi kerja yang dimiliki karyawan terhadap kinerja yang dihasilkan.



Menurut Milkovich dan Boudreau dalam Wahyuningsih (2003) kinerja adalah sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Kinerja merupakan catatan hasil yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu.

Melihat betapa pentingnya motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dalam kegiatan perusahaan, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Himalaya Pelindung”.

## 1.2 Perumusan Masalah

Sesuai latar belakang yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Himalaya Pelindung?
2. Apakah kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan PT. Asuransi Himalaya Pelindung?
3. Apakah motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Himalaya Pelindung?

## 1.3 Tujuan 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Himalaya Pelindung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Himalaya Pelindung.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Himalaya Pelindung.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat yaitu untuk menambah wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam menerapkan teori SDM, khususnya mengenai motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis dapat mengetahui perusahaan – perusahaan mana saja yang memiliki kualifikasi yang baik dilihat dari bagaimana kinerja manajemen perusahaan tersebut dalam hal memberikan motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat bagi penulis sebagai bahan dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang meliputi aspek motivasi kerja dan kompetensi kerja. Serta sebagai referensi bagi masyarakat untuk melakukan penelitian lebih jauh dan lebih mendalam mengenai teori manajemen sumber daya manusia.

#### 1.5 Sistematika Penulisan

### © 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 garis besar skripsi ini terdiri dari 5 bab dengan beberapa sub bab. Agar mendapat arah dan gambaran yang jelas mengenai hal yang tertulis, berikut ini sistematika penulisan secara lengkap yaitu :

1) **BAB 1 PENDAHULUAN** Pada bab ini membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

2) **BAB 2 LANDASAN TEORI**

Pada bab ini diuraikan tentang tinjauan pustaka yang membahas mengenai landasan teori yang meliputi pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian motivasi kerja, pengertian kompetensi kerja dan pengertian kinerja karyawan. Dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

3) **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini diuraikan tentang metodologi penelitian yang berisi antara lain lokasi penelitian dan waktu penelitian, desain penelitian, operasional variabel dan skala pengukuran, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data

4) **BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum antara motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variable

### © 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



penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

## 5) BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah di bahas di bab sebelumnya.



### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut A.F Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

© 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



Manajemen SDM ini juga menyangkut desain sistem perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang manajemen sumber daya manusia, dibawah ini terdapat beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah dikemukakan oleh para ahli yang terangkum dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Hasibuan (2007:10) sebagai berikut:

- a. Menurut *Drs. Malayu S.P. Hasibuan*: “ Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- b. Menurut *B. Flipppo*: “ Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.
- c. Menurut *Dale Yoder*: “ Manajemen personalia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka.
- d. Menurut *Andrew F. Sikula*: “ Administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang ke dalam suatu perusahaan.

### © 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



- e. Menurut *John B. Miner dan Mary Green Miner*: “ Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, penerapan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut *Gary Dessler* (2006: 5) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Sedangkan menurut *T. Hani H* (2001: 3) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan maupun organisasi. Dari beberapa definisi manajemen sumber daya manusia diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan, juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang melibatkan praktik manajemen yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi.

### 2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi sumber daya manusia menurut *Hasibuan* (2007: 21) meliputi:

#### 1. Fungsi dari manajerial

- a. *Perencanaan*



Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam bantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. *Pengorganisasian*

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. *Pengarahan*

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. *Pengendalian*

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja

© 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



sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

## 2. Fungsi dari Operasional

### a. *Pengadaan Karyawan*

Pengadaan ( *procurement* ) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

### b. *Pengembangan*

Pengembangan ( *development* ) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

### c. *Kompensasi*

Kompensasi ( *compensation* ) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi

## © 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



## © 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 primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### d. *Pengintegrasian*

Pengintegrasian ( *integration* ) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

#### e. *Pemeliharaan*

Pemeliharaan ( *maintenance* ) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar dapat mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### e. *Kedisiplinan*

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### f. *Pemberhentian*





Pemberhentian ( *separation* ) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### 2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu hal yang tak terlihat yang dapat memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka sendiri ingin melakukannya.

Mangkunegara (2007:68) menjelaskan bahwa ” Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji ”.

Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, dan apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

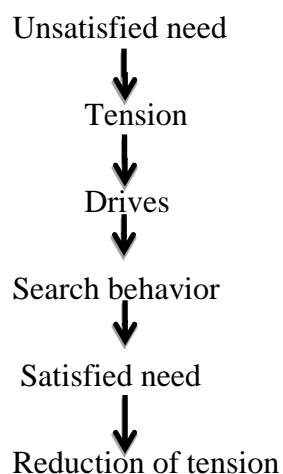


Di samping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Sementara itu, menurut Stephen Robbins, motivasi adalah *the willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditioned by the effort's ability to satisfy some individual need*. Motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu dan suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

Adanya kesediaan untuk menggunakan secara maksimum hasil usaha mencapai tujuan perusahaan dengan maksud untuk memuaskan kebutuhan pribadi karyawan sendiri. Kebutuhan itu juga harus sesuai dan konsisten dengan tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Pemenuhan kebutuhan yang kurang akan menimbulkan ketegangan antar karyawan, atasan dengan bawahan atau atasan dengan atasan, yang tahapannya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



### © 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

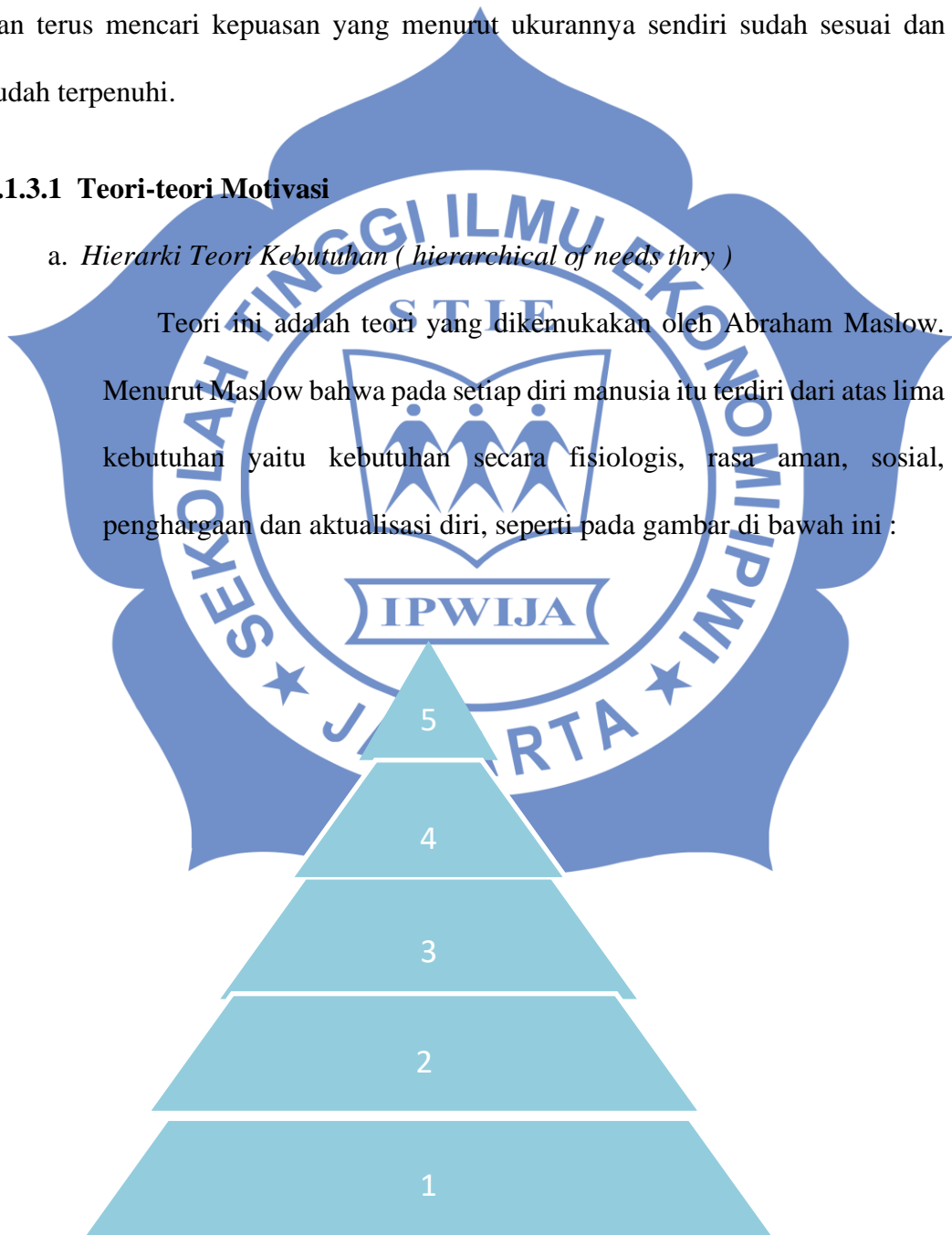
Gambar 2.1. *Proses Motivasi* ( Stephen Robbins )

Pada dasarnya, proses motivasi dapat digambarkan jika seseorang yang tidak puas akan mengakibatkan masalah yang pada akhirnya seseorang akan mencari jalan dengan melakukan tindakan-tindakan untuk memenuhi keinginannya dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan sudah terpenuhi.

### 2.1.3.1 Teori-teori Motivasi

#### a. *Hierarki Teori Kebutuhan ( hierarchical of needs thry )*

Teori ini adalah teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan yaitu kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri, seperti pada gambar di bawah ini :



Gambar 2.2 Hierarki Teori Kebutuhan

© 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



1. **Kebutuhan Fisiologis** : Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Dengan kata lain seperti penyediaan fasilitas kerja dan adanya jenjang karier yang menjanjikan.
2. **Kebutuhan Rasa Aman / Keamanan** : Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. Dengan kata lain, seperti jaminan keamanan lingkungan pekerjaan, dukungan pengamanan dalam pelaksanaan pekerjaan, perlindungan terhadap resiko pekerjaan.
3. **Kebutuhan untuk merasa memiliki / penghargaan** : Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Dalam hal ini bisa disebut juga sebagai promosi jabatan, memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang, penghargaan dari perusahaan, mengevaluasi karyawan dan penghargaan instansi terkait.
4. **Kebutuhan akan harga diri / berkelompok** : Kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain. Dengan kata lain, seperti hubungan antar sesama karyawan, dukungan sesama karyawan, hubungan antara atasan dengan bawahan, karyawan dengan unit kerja yang terkait.
5. **Kebutuhan untuk aktualisasikan diri** : Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide – ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Dalam hal ini dapat juga dijelaskan dengan aktualisasi identitas petugas, aktualisasi profesional petugas, aktualisasi akuntabilitas petugas.

b. *McClelland's Theory of Needs*

### © 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



David McClelland yang dikutip oleh Mangkunegara (2008) menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. Teori tersebut memfokuskan kepada tiga hal yaitu:

1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan ( *Need for achievement* ); kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan dan juga memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan atau organisasi, sehingga mereka melakukannya selalu lebih baik dan efisien dari waktu ke waktu.
2. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja ( *Need of power* ); kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing dan beberapa orang mungkin selalu untuk memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian manusia lainnya.
3. Kebutuhan untuk berafiliasi ( *Need of affiliation* ); hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi. Dalam kebutuhan ini menepati posisi paling akhir dari riset para pakar manajemen. Dalam arti, orang memiliki kebutuhan seperti ini tentu mereka memiliki motivasi untuk persahabatan, menanggung dan bekerja sama dari pada sebagian ajang kompetisi dalam suatu organisasi.

### © 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



Sedangkan menurut David McClelland yang dikutip oleh mangkunegara (2008) terdapat enam karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
  2. Berani mengambildan memikul resiko.
  3. Memiliki tujuan yang realistik
  4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
  5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan.
  6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.
- c. *Theory X dan Theory Y*

Menurut Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia yaitu label X negatif dan label Y positif. Dari kedua teori X dan Y dirumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut:

Teori X (negatif) meliputi:

- a) Pada dasarnya manusia itu malas dalam bekerja
- b) Tidak suka diatur dan dikontrol
- c) Ketergantungan pada atasan
- d) Berminat pada kebutuhan diri sendiri

Teory Y(positif) meliputi :

- a) Sebaliknya pada dasarnya manusia sangat aktif
- b) Manusia ingin puas

© 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



c) Mengontrol diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif

d) Manusia bersikap dewasa dan dapat berusaha sendiri

d. *Teori motivasi dari Frederick Herzberg*

Dalam teori ini berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Teori ini meneliti tentang dua kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya yaitu:

1. Kondisi pertama adalah faktor motivator; Keberhasilan pelaksanaan kerja, pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan (*advancement*).

2. Kondisi kedua adalah hygiene; yaitu menimbulkan rasa tidak puas pada pekerja seperti kebijakan administrasi perusahaan, supervisi yang sangat ketat, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan gaji dan upah.

e. *Teori "ERG"*

Menurut Robbins (2006) menjelaskan teori yang mengatakan bahwa "manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan inti (*core needs*) yang disebut eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan (*existence, relatedness, and growth - ERG*).

### 2.1.3.1.1 Tujuan Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005: 146) tujuan motivasi yaitu :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan



- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawan karyawan terhadap tugas-tugasnya.

#### 2.1.3.1.2 Asas-asas Motivasi

Menurut Hasibuan (2008), asas motivasi terbagi menjadi :

- a. Asas mengikutsertakan artinya mengajak karyawan untuk ikut berpartisipasi dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Asas pengetahuan, artinya memberi penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada karyawan atas prestasi yang telah dicapainya.
- c. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberi kewenangan dan kepercayaan diri kepada karyawan bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya dapat melakukan tugas dengan baik.
- d. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan atas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan.
- e. Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi dengan kata lain saling menguntungkan kedua belah pihak.





#### 2.1.3.4 Model-Model Motivasi

Terdapat tiga model motivasi menurut Hasibuan (2008), yaitu :

a. Model Tradisional

Model ini menjelaskan bahwa untuk memotivasi karyawan agar dalam bekerja lebih meningkat dilakukan dengan memberikan kompensasi kepada karyawan yang berprestasi baik.

b. Model hubungan manusia

Model ini menjelaskan bahwa untuk memotivasi karyawan agar dalam bekerja lebih meningkat untuk melakukan interaksi sosial di lingkungan pekerjaannya dan membuat mereka lebih berguna serta penting bagi perusahaan.

c. Model Sumber Daya Manusia

Model ini menjelaskan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan kepuasan saja melainkan juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Karyawan mendapat prestasi yang baik bukan karena merasa puas melainkan termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya

#### 2.1.4 Kompetensi Kerja

Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif “ *A competence is an underlying characteristic of an individual that is*



*causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation* “ (Spencer & Spencer dalam hamzah B. Uno ( 2007 ).

Karakteristik yang mendasari ( *underlying characteristic* ) berarti kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan berlangsung lama dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai tugas dan situasi kerja. Penyebab terkait ( *causally related* ) berarti bahwa kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja ( *performance* ). Acuan kriteria ( *criterion-referenced* ) berarti bahwa kompetensi secara aktual memprediksi siapa yang mengerjakan sesuatu dengan baik atau buruk, sebagaimana diukur oleh kriteria spesifik atau standar.

Kompetensi ( *Competencies* ) dengan demikian merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan ( *indicate* ) cara-cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang. Ada lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu: (1) motif-motif ( *motives* ), sesuatu yang secara konsisten dipikirkan dan diinginkan, yang menyebabkan tindakan seseorang; (2) ciri-ciri ( *traits* ), karakteristik fisik dan respon-respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi; (3) konsep diri ( *self-concept* ), sikap-sikap, nilai-nilai atau gambaran tentang diri sendiri seseorang; (4) pengetahuan ( *knowledge* ), informasi yang dimiliki seseorang dalam area spesifik tertentu; (5) keterampilan ( *skill* ), kecakapan seseorang untuk menampilkan tugas fisik atau tugas mental tertentu.

Level kompetensi seseorang terdiri dari dua bagian. Bagian yang dapat dilihat dan dikembangkan, disebut permukaan ( *surface* ) seperti pengetahuan dan keterampilan, dan bagian yang tidak dapat dilihat dan sulit dikembangkan disebut

### © 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



sebagai sentral atau inti kepribadian (*core personality*), seperti sifat-sifat, motif, sikap dan nilai-nilai.

Menurut kriteria kinerja pekerjaan (*job performance criterion*) yang diprediksi, kompetensi dapat dibagi ke dalam dua kategori, yaitu kompetensi permulaan atau ambang (*threshold competencies*) dan kompetensi yang membedakan (*differentiating competencies*). Yang pertama (*threshold competencies*) merupakan karakteristik esensial minimal (biasanya adalah pengetahuan dan keterampilan) yang dibutuhkan oleh seseorang untuk dapat berfungsi efektif dalam pekerjaannya akan tetapi tidak membedakan kinerja pekerja yang superior dan kinerja pekerja yang biasa saja. Kompetensi kategori kedua adalah kompetensi yang membedakan yaitu faktor-faktor yang membedakan antara pekerja yang memiliki kinerja superior dan rata – rata.

Hal ini akan mendorong semangat kerja karyawan demi terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen selalu berusaha karyawan memiliki motivasi kerja yang baik dan dilengkapi oleh kompetensi kerja karyawan. Manajemen dikatakan efektif dalam melakukan perannya jika karyawannya memiliki kompetensi kerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi kerja yang baik merupakan hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu yang memiliki keterkaitan dengan kriteria kinerja yang efektif.

#### **2.1.4.1.1 Karakteristik kompetensi 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



- a) Motif-motif ( *motives* ), sesuatu yang secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang menyebabkan tindakan seseorang.
- b) Ciri-ciri ( *traits* ), karakteristik fisik dan respon-respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c) Konsep diri ( *self-concept* ), sikap-sikap, nilai-nilai atau gambaran tentang diri sendiri.
- d) Pengetahuan ( *knowledge* ), informasi yang dimiliki seseorang dalam area spesifik tertentu.
- e) Keterampilan ( *skill* ), kecakapan seseorang untuk menampilkan tugas fisik atau tugas mental tertentu.

### 2.1.5 Kinerja Karyawan

Terdapat pengertian tentang kinerja karyawan yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya menurut Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Dessler (2009), berpendapat bahwa kinerja ( prestasi kerja ) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibanding dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

## © 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



Menurut Rivai (2009:549), mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai perannya dalam perusahaan.

Mathis dan Jackson (2006:382) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Oleh karena itu, dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan maupun prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada organisasi masing-masing. Dengan demikian, kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dan penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan peningkatan kinerja.

#### **2.1.5.1 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan otentik tentang perilaku dan kinerja karyawan yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja yang semakin besar potensi nilainya bagi organisasi. Manfaat penilaian kinerja bagi karyawan yaitu berperan sebagian umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, rencana dan pengembangan karir. Bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting karena perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal



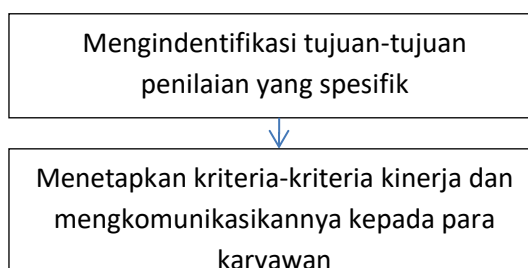
seperti rekrutmen, seleksi, program pendidikan dan pelatihan, program pengenalan, penempatan, promosi, dan berbagai aspek lainnya.

### 2.1.5.2 Proses Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses manajemen dan bukan sebuah rencana yang dipikirkan oleh departemen sumber daya manusia untuk para penyelia dalam memberikan persetujuan yang secara langsung menyangkut departemen tersebut. Menurut R. Wayne Mondy penilaian kinerja didefinisikan sebagai suatu sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas karyawan, baik individu maupun dalam team.

Penilaian kinerja seringkali dianggap sebagai tindakan rutinitas yang tidak disukai dan negatif serta dianggap tidak memiliki keahlian. Padahal penilaian kinerja merupakan kegiatan penting dan memberikan banyak manfaat bagi perusahaan. Penilaian kinerja juga faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja karena data yang dihasilkan dari penilaian kinerja bisa memiliki nilai potensial untuk hampir semua bidang fungsional sumber daya manusia, diantaranya untuk perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi dan pengembangan karir. Adapun gambar dari proses penilaian kinerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

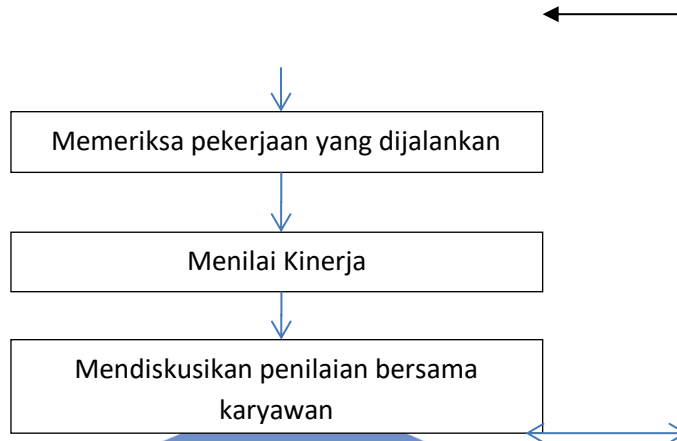
#### Proses Penilaian Kerja:



#### © 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



Gambar 2.3 : Sumber, R. Wayne Mondy (jilid 1)

Sebuah sistem penilaian mungkin tidak dapat secara efektif memenuhi setiap tujuan yang diinginkan, sehingga manajemen harus memilih tujuan-tujuan yang spesifik yang diyakini paling penting dan secara realistis bisa dicapai. Selanjutnya dengan menetapkan kriteria-kriteria kinerja dan mengkomunikasikan ekspektasi-ekspektasi kinerja tersebut kepada mereka yang berkepentingan. Kemudian pekerjaan dijalankan dan atasan bisa menilai kinerja karyawan. Pada akhir periode penilaian, penilai dan karyawan bersama-sama menilai kinerja dalam pekerjaan dan mengevaluasinya berdasarkan standar-standar kinerja yang telah ditetapkan. Penilaian ini membantu menentukan seberapa baik para karyawan telah memenuhi standar-standar tersebut. Adapun Menurut Mathis dan Jackson (2006: 378) ada lima indikator dalam melakukan penilaian kinerja diantaranya sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil kerja yang dicapai  
 Kemampuan karyawan untuk mencapai jumlah tenaga kerja dalam suatu periode waktu ditentukan.
2. Kualitas dari hasil kerja yang dicapai



Kualitas dalam bekerja yang akan dicapai berdasarkan hasil kerjanya.

3. Ketepatan waktu

Karyawan harus menepatkan waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

4. Kehadiran

Kemampuan karyawan dalam kehadiran yang baik dan tidak sering absen.

5. Kemampuan Bekerjasama

Seorang karyawan mampu bekerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya agar dapat menghasilkan keselarasan antara karyawan.

### 2.1.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Keith Davis dalam buku A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 14) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi menjadi 2 yaitu :

a. *Faktor Kemampuan*

Secara psikologis, kemampuan ( *ability* ) karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya pegawai yang mempunyai IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. *Faktor Motivasi*

Motivasi terbentuk dari sikap ( *attitude* ) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan





organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

#### 2.1.5.4.1 Mengidentifikasi Dan Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2009:378), kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi:

1. Kuantitas dari hasil.
2. Kualitas dari hasil.
3. Kehadiran.
4. Kemampuan kerja sama.

#### 2.2 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Frans Farlen (2011) mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional (Veteran) Yogyakarta dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)”. Analisis data penelitian ini menggunakan SPSS 16.0. Menurut Sugiyono (2011:62) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Teknik pengambilan sampel menggunakan convenience sampling, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda

© 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. 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

2. “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Dan Pengawasan Bea dan Cukai Tipe A3 Surakarta ” oleh Leny Triastuti Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhamadiyah Surakarta 2009. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Dan Pengawasan Bea&Cukai Tipe A3 Surakarta? Apakah ada pengaruh kompetensi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Dan Pengawasan Bea&Cukai Tipe A3 Surakarta ? dan Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Dan Pengawasan Bea&Cukai Tipe A3 Surakarta ?
3. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Bintang Timur Tangerang. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dan Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan . uji simultan dengan F-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dari Uji ANOVA atau F-test, didapat F hitung adalah 31.990 dan dengan probabilitas 0,000. Probabilitas jauh lebih kecil ( $<$ ) dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja. Pada output SPSS tersebut juga menunjukkan p-value  $0,000 < 0,05$  yang artinya adalah signifikan dalam hal ini,  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja,



Kompetensi, dan Kompensasi secara bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi kerja dan kompetensi kerja. Apabila kedua faktor tersebut dapat terpenuhi, diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pada akhirnya akumulasi peningkatan kinerja karyawan ini mengindikasikan adanya peningkatan kinerja perusahaan.

#### 2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Himalaya Pelindung.

Seerti yang sudah diuraikan, bahwa motivasi adalah bagaimana caranya agar seorang karyawan mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Jika manajemen dapat mempengaruhi dan meyakini karyawan bahwa organisasi yang ia pimpin dapat mencapai tujuan organisasi maupun tujuan karyawan. Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja yang di hasilkan karyawan karena tanpa adanya motivasi maka karyawan tidak akan memiliki semangat kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugas tugasnya. .

Sebaliknya dalam motivasi kerja juga sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat berkompeten dalam melaksanakan pekerjaan baik dalam perorangan maupun kelompok. Jika manajemen tidak memberikan motivasi dan mengeksplor karyawan maka akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

#### © 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



Dengan adanya hal tersebut, maka manajemen berupaya untuk menciptakan suatu kondisi yang memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan semangat sehingga memperoleh motivasi dan meningkatnya kinerja karyawan. Di dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada organisasi masing-masing organisasi. Dengan demikian, kinerja merupakan penentu dalam tercapai tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan peningkatan kinerja

### **2.3.2 Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Himalaya Pelindung.**

Dengan adanya pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan maka, hal ini akan mendorong semangat kerja karyawan demi terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu manajemen selalu berusaha mendorong karyawan untuk memiliki kompetensi kerja yang baik. Manajemen dikatakan efektif dalam melakukan perannya, jika karyawan memiliki kompetensi kerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi kerja yang baik merupakan hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu yang memiliki keterkaitan dengan kriteria kinerja yang efektif. Maka dengan menganalisis kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan akan memberikan nilai yang positif terhadap kemajuan perusahaan dalam hal ini kompetensi kerja karyawan. Sebaliknya dalam kompetensi kerja juga sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dalam perusahaan, terutama untuk memajukan kinerja karyawan agar dapat berkompeten dalam melaksanakan pekerjaan yang baik dalam perorangan maupun kelompok. Jika manajemen tidak

## **© 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



memberikan kesempatan dalam berkompotensi kerja dan mengeksplor karyawan maka akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dan akan mempengaruhi baik buruknya suatu perusahaan. Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya

### **2.3.3 Pengaruh Motivasi kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Himalaya Pelindung.**

Motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik motivasi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Demikian halnya dengan kompetensi, apabila kompetensi meningkat maka kinerja karyawan semakin baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi, nilai koefisien yang memiliki arti bahwa kompetensi dan motivasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap variasi kinerja karyawan. Hasil penelitian nantinya akan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Kuatnya hubungan ini disebabkan karena sebagian besar karyawan maupun manajemen perusahaan masih menganggap motivasi dan kompetensi sebagai hal yang sangat penting dalam membentuk kinerja karyawan yang baik di perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, diduga bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keterkaitan antar masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut :

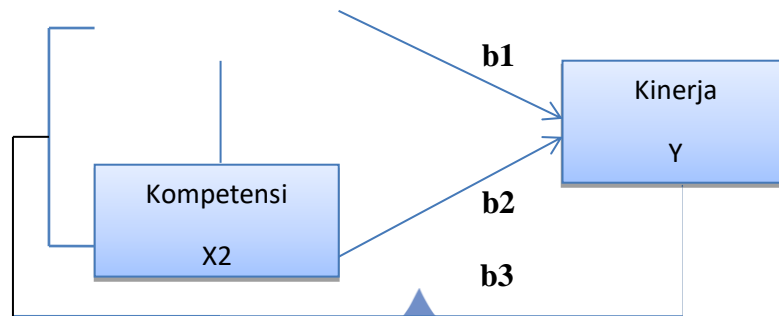
Motivasi

X1

#### **© 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



Gambar 2.4 kerangka pemikiran variabel

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan atau pernyataan sementara yang diungkapkan secara deklaratif yang menjadi jawaban dari sebuah permasalahan. Pernyataan tersebut diformulasikan dalam bentuk variable agar bisa diuji secara empiris. Hipotesis merupakan identik dari sebuah perkiraan atau prediksi. Dari sebuah hipotesis maka akan menimbulkan suatu prediksi, karena prediksi adalah hasil yang diharapkan diperoleh dari hipotesis. Hipotesis tersebut dapat diketahui jika telah melakukan suatu percobaan sehingga akan mengetahui hasilnya. Berdasarkan landasan teori dikemukakan maka hipotesis yang digunakan dalam penulisan proposal skripsi ini yaitu hipotesis pengaruh. Adapun pernyataan hipotesis yang digunakan adalah:

Ha1: diduga motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Himalaya Pelindung.



Ha2: diduga kompetensi kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Himalaya Pelindung.

Ha3: diduga motivasi kerja dan kompetensi kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Himalaya Pelindung.



### 3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

#### 3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung. Lokasi bertempat di MTH Square Lantai 3b JL. MT Haryono Kav 10 Cawang, Jakarta Timur 13330. Divisi Sumber Daya Manusia.

NO	KEGIATAN	APRIL 2015				MEI 2015				JUNI 2015				JULI 2015			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	PENELITIAN	■	■			■	■										
	PENDAHULUAN																
			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■



2	PENYUSUNAN PROPOSAL	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3	PENGUMPULAN DATA	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
4	ANALISIS DATA	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
5	PENYUSUNAN LAPORAN	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

**3.1.2 Waktu Penelitian**



**© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta**

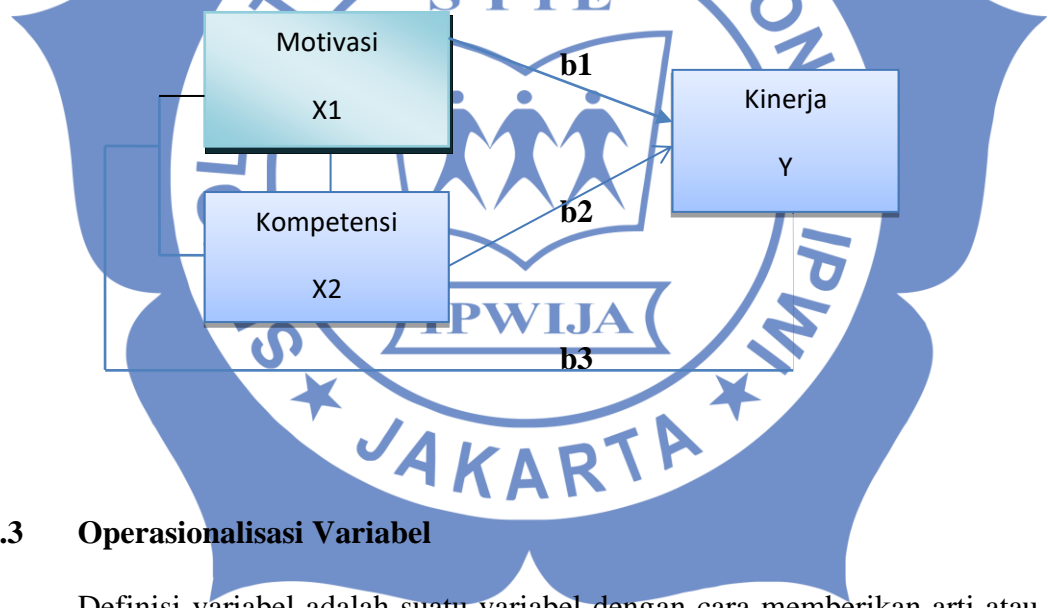
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



### 3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan hubungan kausal yaitu suatu jenis riset yang berguna untuk mengukur hubungan-hubungan antar variabel penelitian atau berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain (Sugiyono 2009: 56). Desain penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti. Dalam hal ini motivasi kerja dan kompetensi kerja mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan.



### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Definisi variabel adalah suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang digunakan dalam penelitian. Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau definisi dari masing – masing variable sebagai berikut :

**Tabel 3.1**



## Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
<p>Motivasi (X1) (Notoatmojdo 2009)</p> <p>Motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Terdapat banyak aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan salah satunya adalah pemenuhan kebutuhan karyawan itu sendiri. Adapun kebutuhan karyawan tersebut digolongkan menjadi 5 kebutuhan yaitu kebutuhan secara fisiologis, kebutuhan rasa keamanan dan kenyamanan, kebutuhan akan apresiasi bagi karyawan, kebutuhan akan harga diri dan berkelompok dan kebutuhan aktualisasi diri</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyediaan fasilitas kerja</li> <li>2. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang terutama untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuannya</li> <li>3. Adanya jenjang karier</li> <li>4. Adanya jaminan keamanan dan kenyamanan dalam lingkungan kerja</li> <li>5. Melakukan evaluasi kerja terhadap karyawan agar karyawan bersikap profesional dalam melaksanakan pekerjaannya.</li> <li>6. Atasan memberikan</li> </ol>	Ordinal

### © 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. 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

		<p>contoh untuk memotivasi bawahannya</p> <p>7. Adanya promosi jabatan bagi karyawan</p>	
<p>Kompetensi (X2) ( spencer &amp; spencer dalam hamzah b.uno 2007 )</p>	<p>Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar dari seorang individu dan menunjukkan bagaimana cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang. Karakteristik terbagi menjadi 5 tipe yaitu : motif dalam diri, karakteristik pribadi ( ciri2 diri ), konsep diri, pengetahuan diri, dan ketrampilan diri ( skill)</p>	<p>1. Motif yang ada didalam diri karyawan yang berpengaruh terhadap tindakan dalam bekerja seperti kemampuan dalam berinovasi dan memiliki ketekunan yang tinggi</p> <p>2. Ciri atau karakteristik fisik yang melekat dalam diri karyawan untuk respon terhadap situasi atau informasi disekitarnya</p> <p>3. Konsep yang melekat dalam diri karyawan seperti kejujuran dan</p>	<p>Ordinal</p>



© 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

		<p>memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam bekerja.</p> <p>4. Pengetahuan serta pengalaman yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaannya</p> <p>5. Keterampilan / kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan fisik maupun mental seperti dalam hal berkomunikasi.</p>	
<p>Kinerja (Y) ( Mathis dan Jackson 2006 )</p>	<p>Penilaian kinerja karyawan sangat penting dilakukan dalam suatu perusahaan. Untuk membantu menentukan seberapa baik karyawan tersebut telah memenuhi standar-standar yang ditetapkan oleh perusahaan meliputi : kuantitas dari</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan untuk mencapai kinerja yang baik.</li> <li>2. Hasil kerja yang efisien.</li> <li>3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ol>	<p>Ordinal</p>



	hasil kerja yang dicapai, kualitas dari hasil kerja yang dicapai, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan untuk bekerjasama.	4. Memiliki absensi yang baik 5. Kemampuan bekerjasama antar karyawan dengan baik	
--	--	--	--

### 3.3.1 Variabel dan Skala Pengukuran

Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

#### 1. Variabel Bebas (*independent Variabel*)

Variabel ini sering juga disebut variabel stimulus, predictor. Variabel bebas / X adalah variabel yang menjadi sebab perubahan yang akan menjelaskan atau mempengaruhi secara positif maupun negatif variabel tidak bebas di dalam pola hubungannya. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian berupa :

X1 = Motivasi kerja

X2 = Kompetensi Kerja

#### 2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat / Y adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variable bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah :

Y = Kinerja Karyawan



Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala Interval. Skala Interval adalah skala data yang sifatnya membedakan, ada tingkatan, dan ada urutan tetapi tidak mempunyai nol mutlak ( artinya mempunyai nilai 0 ). Dalam penelitian ini, pengukurannya dimulai dengan:

- a) Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
- b) Jawaban setuju diberi bobot 4
- c) Jawaban kurang setuju diberi bobot 3
- d) Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
- e) Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2011:61) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Asuransi Himalaya Pelindung dengan jumlah 160 karyawan.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2011:62) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Sampel pada penelitian ini adalah sebagian



dari 160 karyawan PT. Asuransi Himalaya Pelindung. Jumlah sampel tersebut ditentukan dengan rumus slovin dengan margin error 10 % yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{160}{1 + (160 \cdot 0.1^2)} = \underline{\underline{61.54}}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error 10%

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 62 pegawai.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

#### 1. Penelitian Kepustakaan ( *Library Research* )

Penelitian mengumpulkan data dengan cara membaca dan mempelajari teori dan konsep yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penulisan ini sehingga peneliti dapat memahami apa yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### 2. Penelitian Lapangan ( *Field Research* )

Penelitian lapangan yang penulis lakukan dalam pengumpulan data adalah

© 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



melalui daftar pernyataan yang sering disebutkan secara umum dengan nama kuesioner yang akan disebarakan kepada karyawan.

### 3.5.1 Jenis Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Istijanto 2005:32). Seperti data yang diperoleh dari kuesioner, diamati dan dicatat oleh peneliti langsung dari perusahaan yang menjadi objek peneliti.

## 3.6 Metode Analisis Data

### 3.6.1 Metode Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu suatu analisis di mana data yang diperoleh mengenai objek penelitian merupakan data kualitatif yang dianalisis berdasarkan perbandingan antara teori dari literature dengan kenyataan yang diperoleh penulis selama penelitian. Kemudian dilakukan dengan metode penelitian deskriptif untuk melihat / menggambarkan bagaimana motivasi kerja dan kompetensi kerja dalam upaya mewujudkan kinerja karyawan pada perusahaan dengan membandingkan keadaan yang sebenarnya terjadi.

### 3.6.2 Metode Kuantitatif

Yaitu dengan melakukan pengolahan data dengan menggunakan rumus:

#### f. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas





digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 19.0. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  melalui tahapan analisis sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

- X = Skor masing-masing variabel yang ada pada kuesioner
- Y = Skor total semua variabel kuesioner
- n = Jumlah responden
- $r^{xy}$  = Korelasi antara variabel X dan Y. Kriteria pengujian adalah:
- $r^{hitung} > r^{tabel} \rightarrow$  valid
- $r^{hitung} < r^{tabel} \rightarrow$  tidak valid

Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) >  $r_{kritis}$  (0,30) (Sugiyono dan Wibowo : 2004). dengan penilaian :

1. Nilai  $r = +1$  atau mendekati 1, maka korelasi antara X dan Y dikatakan positif dan sangat kuat sekali.
2. Nilai  $r = -1$  atau mendekati -1, maka korelasi antara X dan Y dikatakan kuat dan negatif.
3. Nilai  $r = 0$  atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.

© 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



### g. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbach' Alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara  $r_{alpha}$  dan  $r_{tabel}$ . Secara umum keandalan dalam kisaran 0,00 s/d 0,20 kurang baik, > 0,20 s/d 0,40 agak baik, > 0,40 s/d 0,60 cukup baik, > 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1.00 dianggap sanggap baik. (Santoso, 2001 : 227). Rumus *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana :

$r_{11}$  = reabilitas instrumen

$k$  = banyak butir pertanyaan

$\sigma_t^2$  = varians total

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

### 3.6.3 Analisa Regresi Berganda

Yaitu untuk mengukur seberapa jauh pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan analisa yang digunakan analisa regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 19.0 maka dapat dirumuskan 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2$$

Dimana :  $Y$  = Kinerja karyawan

$a$  = Bilangan Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi *motivasi kerja*

$b_2$  = Koefisien regresi *kompetensi kerja*

$x_1$  = Motivasi kerja

$x_2$  = Kompetensi kerja

### 3.6.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji F. Pengujian hipotesis dalam penelitian dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian. Adapun dua pengujian hipotesis yang dimaksud adalah sebagai berikut :

#### 1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan secara parsial Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Himalaya Pelindung. 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 (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah 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

- a) Jika  $\text{Sig } t < \alpha$ , maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh parsial Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung.
- b) Jika  $\text{Sig } t > \alpha$ , maka  $H_{10}$  diterima dan  $H_{1a}$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh parsial Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung.

### 2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : \rho = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{2a} : \rho \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis kedua penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Jika  $\text{Sig } F < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh simultan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung.
- b) Jika  $\text{Sig } F > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh simultan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung.

### 3. Uji hipotesis ketiga



Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan secara simultan Motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : \rho = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{2a} : \rho \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis ketiga penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Jika  $\text{Sig F} < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh simultan motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung.
- b) Jika  $\text{Sig F} > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh simultan motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung

#### 3.6.4.1 Uji t

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan :

n = jumlah data



$r$  = koefisien korelasi

Langkah-langkah uji hipotesisnya adalah :

$H_0 : t_s < 0$  : menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan

$H_1 : t_s > 0$  : menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan

Kriteria Keputusannya adalah :

- Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  table, dan  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  table, dan  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Taraf signifikan = 5 %
- Derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - 2$

#### 3.6.4.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

Dimana :

$R^2$  = koefisien determinasi

$N$  = Banyaknya sampel (observasi)



$K$  = Banyaknya parameter/koeffisien regresi plus konstanta

Sedangkan untuk kriteria pengujiannya yaitu :

- a. Apabila nilai  $F$  hitung  $< F$  tabel, maka  $H_0$  diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%

Apabila nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%



© 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



## DAFTAR PUSTAKA

- Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2005), *Penilaian kinerja*
- Dale, Yoder.2007. *Manajemen sumber personalia*.Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen sdm buku 1*. Jakarta : indeks.
- Flippo, Edwin B. 2006. *Principle of manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- John B. Miner dan Mary Green Miner dalam Hasibuan (2005:11) *Menjelaskan pada masalah personalia*.
- L.Mathis dan John Jackson. 2006. *Human resource management*. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi kinerja sdm*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson.2006. *Indikator untuk mengukur kinerja karyawan*
- Mondy, R.Wayne. 2008. *Manajemen sumber daya manusia jilid 1 dan 2*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge; 2007. *Teori motivasi pemenuhan kebutuhan*
- Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen sdm*. 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





Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2008). *Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow*

Robbins (2008), *Teori erg ( existence, relatedness, growth )*.

Stoner, James A.F. 2006, *Manajemen*, Terjemahan: Antarikso, dkk, Erlangga, Jakarta.

Sugiyono. 2009. *Metodologi penelitian bisnis*. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono.2011. *Metodologi penelitian kuantitati r&d*. Bandung. ALFABETA.



© 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