



**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.INDOGLOBAL SOLUSI PRATAMA**

KARYA AKHIR

**OLEH
SRI SETIYOWATI
55105110048**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
2009**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. IndoGlobal Solusi Pratama. Dimana kompetensi dan motivasi berperan penting dalam kinerja karyawan. Status karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak tentunya mempunyai perbedaan dalam hal kinerja namun PT.IndoGlobal Solusi Pratama saat ini belum mempunyai program penilaian kinerja terhadap karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa :

Kinerja karyawan pada PT.Indoglobal Solusi Pratama tidak dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi kerja karena hasil regresi menghasilkan R^2 adjusted sebesar 0,299. Artinya, model kurang fit (*goodness of fit* rendah), yaitu kesesuaian antara data dan model kurang baik, karena model hanya mampu menjelaskan 29,90% dari keragaman variabel independen kompetensi dan variabel independen motivasi terhadap keragaman dari variabel dependen kinerja.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja terutama kompetensi teknis yang mempunyai R^2 adjusted bernilai 0,282. artinya keragaman variabel independen kompetensi konseptual mampu menjelaskan keragaman variabel dependen kompetensi teknis sebesar 28,2% sedangkan kompetensi konseptual dibentuk oleh kompetensi ketergantungan dengan R^2 adjusted sebesar 0,647 atau sebesar 64,7%.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah variabel independen kompetensi teknis, status karyawan, dan jenis kelamin. Model kinerja ini mempunyai kesesuaian antara data dan model adalah sedang, dimana R^2 adjusted bernilai sebesar 0.510 atau 51,0%.Nilai Durbin Watson sebesar 1.328, artinya kemungkinan gangguan autokorelasi tidak mengganggu upaya untuk membangun model kinerja dan nilai uji F sebesar 21.496 dan nyata pada taraf kesalahan sebesar alfa 1%. Persamaan regresi dalam model kinerja adalah sebagai berikut: $Y = 7.257 + 0.421 X_1 - 0.396 X_2 - 0.198 X_3$ dimana x_1 = kompetensi teknis, x_2 = status karyawan dan x_3 = jenis kelamin.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi teknis,status karyawan dan jenis kelamin memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja dibanding motivasi kerja karyawan.

PENGESAHAN

Judul : **Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indoglobal Solusi Pratama**
Bentuk Karya Akhir : Riset Bisnis
Nama : SRI SETIYOWATI
NIM : 55105110048
Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen
Tanggal : 19 Agustus 2009

Mengesahkan

Ketua Program Studi Magister Manajemen

Dr. Ir. Har Adi Basri, M.Ec.

Pembimbing

Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs.,M.Si, Psi.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam karya akhir ini :

Judul : **Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. IndoGlobal Solusi Pratama**

Bentuk Karya Akhir : Riset Bisnis

Nama : Sri Setiyowati

NIM : 5510511-0048

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : 8 Agustus 2009

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.

Karya Ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahannya yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 8 Agustus 2009

Sri Setiyowati

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat, hidayah dan berkahNya yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan karya akhir yang masih sederhana ini dengan judul : "**Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. IndoGlobal Solusi Pratama**".

Adapun maksud dari penulisan karya akhir ini untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar Magister Manajemen dalam Program Pasca Sarjana Magister Manajemen jurusan Sumber Daya Manusia pada Universitas Mercu Buana.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan karya akhir ini jauh dari kesempurnaan namun demikian penulis telah berusaha sebaik mungkin dengan memanfaatkan bantuan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati penulis bersedia menerima kritik dan saran yang berguna bagi penulisan ini.

Dalam penyusunan karya akhir ini, penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan, arahan dan bantuan berbagai pihak tentunya sulit untuk mewujudkan penulisan karya akhir ini. Kiranya tidaklah berlebihan jika dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Bapak Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs., M.Si Psi**, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bantuan, arahan, dorongan dan bimbingan dari awal sampai dengan selesainya penulisan ini.
2. **Ir. Dana Santoso, M.Eng.Sc., Ph.D.** selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Mercu Buana.
3. **Bapak Dr. Ir. H. Suharyadi, MS** beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menjadi mahasiswa Program Pascasarjana dan memberikan kemudahan-kemudahan selama menuntut ilmu sehingga dapat menyelesaikan Program Magister Manajemen di Universitas Mercu Buana.
4. **Dr. Ir. Har Adi Basri, M.Ec.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercubwana.

5. **Bapak Abdullah Sudarmo, ST,MM,Mkom** selaku Direktur utama PT. IndoGlobal Solusi Pratama yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian internal di PT. IndoGlobal Solusi Pratama
6. **Ayah dan anakku Rajwa** yang selalu memberi dukungan dan semangat. Begitu juga dengan kakakku **Ir.Sugiyono,Msi** yang selalu memberikan masukan dalam penulisan ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana yang telah memberikan dukungan pada penulis terutama Mega, Pak Roedi gasik dan Harry

Semoga hasil penelitian yang sangat sederhana ini dapat memberikan manfaat.

Jakarta, 8 Agustus 2009

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|------------------------------|-----|
| ABSTRACT | i |
| ABSTRAK | ii |
| PENGESAHAN | iii |
| PERNYATAAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---|----|
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Maksud dan Tujuan Karya Akhir | 8 |
| 1.4 Manfaat Karya Akhir..... | 9 |
| 1.5 Sistematika Penulisan..... | 10 |

BAB II DESKRIPSI PERUSAHAAN

| | |
|-------------------------------|----|
| 2.1 Sejarah Perusahaan..... | 12 |
| 2.2 Lingkup Bidang Usaha..... | 13 |
| 2.3 Sumber Daya Manusia | 16 |
| 2.4 Tantangan Bisnis..... | 18 |
| 2.5 Proses Bisnis..... | 19 |

BAB III KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

| | |
|---|----|
| 3.1 Kajian Pustaka..... | 24 |
| 3.1.1 Kompetensi..... | 24 |
| 3.1.2 Motivasi Kerja..... | 28 |
| 3.1.3 Kinerja | 35 |
| 3.2 Kerangka Pemikiran..... | 41 |
| 3.3 Hipotesis..... | 43 |
| 3.3.1. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja | 43 |
| 3.3.2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja | 43 |
| 3.3.3. Hubungan Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja | 44 |

BAB IV METODOLOGI RISET

| | |
|---|----|
| 4.1. Obyek Riset | 46 |
| 4.1.1. Obyek Penelitian | 46 |
| 4.1.2. Waktu Penelitian | 46 |
| 4.2. Metode Riset | 46 |
| 4.2.1 Variabel Penelitian | 46 |
| 4.2.2. Metode Penelitian | 49 |
| 4.2.3. Populasi dan Sampel Penelitian | 51 |
| 4.2.4. Teknik Pengumpulan Data | 51 |
| 4.3. Metode Analisis | 53 |
| 4.3.1 Uji Validitas | 53 |
| 4.3.2. Uji Reliabilitas | 54 |
| 4.3.3. Uji Statistik Inferensial | 55 |

BAB V HASIL DAN ANALISIS

| | |
|----------------------------|----|
| 5.1 Hasil Penelitian | 59 |
|----------------------------|----|

| | |
|--|----|
| 5.1.1. Analisis Deskriptif | 59 |
| 5.1.2. Karakteristik Deskriptif | 59 |
| 5.1.3. Kompetensi Karyawan PT.IndoGlobal Solusi Pratama... | 65 |
| 5.1.4. Motivasi Kerja Karyawan PT.IndoGlobal Solusi Pratama.... | 69 |
| 5.1.5. Kinerja Karyawan PT.IndoGlobal Solusi Pratama..... | 73 |
| 5.1.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen | 75 |
| 5.2. Analisis | 83 |
| 5.2.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan | 86 |
| 5.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 91 |
| 5.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT.Indoglobal Solusi Pratama..... | 95 |

BAB VI KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

| | |
|-----------------------|-----|
| 6.1 Kesimpulan | 101 |
| 6.2 Rekomendasi | 102 |

| | |
|-----------------------------|-----|
| DAFTAR PUSTAKA | 104 |
| LAMPIRAN | 106 |
| RIWAYAT HIDUP | 141 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-------------|---|----|
| Gambar 1.1. | Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Indoglobal Solusi Pratama | 6 |
| Gambar 2.2. | Proses Bisnis PT.Indoglobal Solusi Pratama..... | 21 |
| Gambar 2.3. | Proses PT.Indoglobal Solusi Pratama memperoleh proyek..... | 23 |
| Gambar 2.4. | Kerangka Pemikiran Penelitian | 41 |
| Gamabr 3.5. | Hubungan Kompetensi dengan Kinerja | 43 |
| Gambar 3.6. | Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja | 44 |
| Gambar 3.7. | Hubungan Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja | 45 |
| Gambar 3.8. | Hubungan antar Variabel Penelitian | 50 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------|--|----|
| Tabel 2.1. | Jumlah karyawan PT.IndoGlobal Solusi Pratama | 18 |
| Tabel 4.2. | Operasional Variabel Riset | 47 |
| Tabel 4.3. | Nilai Skala Instrumen | 52 |
| Tabel 5.4. | Prosentase Komposisi Jabatan Perusahaan | 60 |
| Tabel 5.5 | Status Karyawan PT.IndoGlobal Solusi Pratama..... | 61 |
| Tabel 5.6. | Jenis Kelamin Karyawan PT.IndoGlobal Solusi Pratama..... | 62 |
| Tabel 5.7. | Status Pernikahan Karyawan PT.IndoGlobal Solusi Pratama..... | 63 |
| Tabel 5.8. | Jenjang Pendidikan Karyawan PT.IndoGlobal Solusi Pratama..... | 68 |
| Tabel 5.9. | Hasil Uji Validitas Kuesioner menggunakan SPSS Versi 14 Pearson Product Moment..... | 76 |
| Tabel 5.10. | Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner menggunakan SPSS Versi 14 Spearman | 79 |
| Tabel 5.11. | Hasil Uji Chi Kuadrat untuk normalitas Distribusi Data..... | 81 |
| Tabel 5.12. | Hasil Uji Tanda..... | 83 |
| Tabel 5.13. | Analisis Regresi Faktor yang mempengaruhi Kompetensi Kinerja... | 85 |
| Tabel 5.14. | Analisis Regresi Faktor yang mempengaruhi Kompetensi Teknis | 86 |
| Tabel 5.15. | Analisis Regresi Faktor yang mempengaruhi Kompetensi Konseptual..... | 89 |
| Tabel 5.16. | Analisis Regresi Faktor yang mempengaruhi Kompetensi dalam Ketergantungan..... | 92 |
| Tabel 5.17 | Analisis Regresi faktor yang mempengaruhi Kinerja..... | 96 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|-------------|---|-----|
| Lampiran 1. | Kuesioner | 106 |
| Lampiran 2. | Tabulasi | 110 |
| Lampiran 3. | Uji Validitas Reliabilitas Instrumen..... | 116 |
| Lampiran 4. | Riwayat Hidup | 141 |