

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK JABAR
BANTEN CABANG KARAWANG**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister Manajemen

Pada Program Studi Manajemen

Konsetrasi Manajemen Sumberdaya Manusia



Oleh:

Anggun Pertiwi

1707650

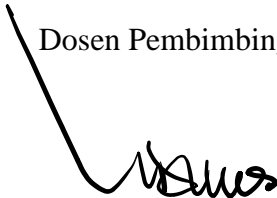
**PROGRAM STUDI
MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2021**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BANK JABAR BANTEN CABANG KARAWANG

Tesis ini Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing I,



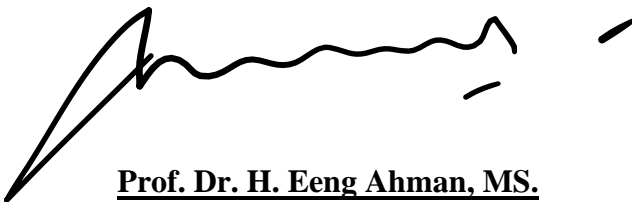
Prof. Dr. H. Edi Suryadi, M.Si
NIP.19600412.198603.1.002

Dosen Pembimbing II,



Dr. Hady Siti Hadijah, M.Si
NIP. 197201272006042001

Penguji I



Prof. Dr. H. Eeng Ahman, MS.
NIP. 196110221986031002

Penguji II



Dr. Budi Santoso, M.Si.
NIP. 196008261987031001

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Maya Sari, S.E., M. MM.
NIP. 197107052002122007

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK JABAR BANTEN CABANG KARAWANG. ANGGUN PERTIWI, 1707650, UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA. 2021

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk memecahkan masalah belum maksimalnya tingkat kinerja karyawan Bank Jabar Banten Cabang Karawang melalui pengujian teori yang menyatakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dan adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Motivasi Kerja (X_1) dengan Dimensi Tanggung Jawab, Tugas dan Target, Tujuan Menantang, Umpan Balik, dan Rasa Senang; Kompetensi (X_2) dengan dimensi Pengetahuan (Knowledge), Pemahaman (Understanding), Nilai (Value) Kemampuan (Skill), Sikap (attitude), dan Minat (interest); dan Kinerja Karyawan (Y) dengan dengan dimensi Kualitas, Kuantitas, Ketetapan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei eksplanatory. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada 53 karyawan sebagai responden. Teknik analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi ganda dengan aplikasi IBM SPSS 24. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif tingkat motivasi kerja terhadap tingkat kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif tingkat kompetensi terhadap tingkat kinerja karyawan. Terdapat pengaruh secara simultan tingkat motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

“EFFECT OF WORK MOTIVATION AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK JABAR BANTEN KARAWANG BRANCH. ANGGUN PERTIWI, 1707650, UNIVERSITY OF EDUCATION INDONESIA. 2021

ABSTRACT

The purpose of this study is to solve the problem that the level of employee performance of Bank Jabar Banten Karawang Branch has not been maximized through theoretical testing which states that there is an influence of work motivation on performance and the influence of competence on performance.

This study consists of 3 variables, namely Work Motivation (X1) with the Dimensions of Responsibility, Tasks and Targets, Challenging Goals, Feedback, and Pleasure; Competence (X2) with dimensions of Knowledge (Knowlegde), Understanding (Understanding), Value (Value) Ability (Skill), Attitude (attitude), and Interest (interest); and Employee Performance (Y) with the dimensions of Quality, Quantity, Timeliness, Effectiveness, and Independence.

The research method used is an explanatory survey method. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to 53 employees as respondents. The data analysis technique and hypothesis testing used multiple regression analysis with IBM SPSS 24 application. The results of the study concluded that there was a positive influence on the level of work motivation on the level of employee performance. There is a positive effect of the level of competence on the level of employee performance. There is a simultaneous influence of the level of motivation and competence on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Competence and Employee Performance

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Kegunaan Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	12
2.1. Konsep Dasar Motivasi Kerja.....	12
2.2. Konsep Dasar Kompetensi	18
2.3. Konsep Dasar Kinerja Karyawan	24
2.4. Konsep Dasar Kinerja	28
2.5. Grand, Middle dan Applied Theory	37
2.6. Kerangka Pemikiran.....	40
2.3. Hipotesis Penelitian.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1. Desain penelitian	46
3.2. Objek Penelitian	46
3.3. Metode Penelitian.....	47
3.4. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	48
3.5. Operasionalisasi Variabel.....	49
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	51

iv

Anggun Pertiwi, 2021

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BANK JABAR BANTEN CABANG KARAWANG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Hierarki Teori Kebutuhan Maslow	14
Gambar 2. 2 Kerangka Berfikir Penelitian	44
Gambar 2.3. Model Hubungan Kausalitas	43
Gambar 4.1.Hasil Uji Normalitas Variabe Kinerja.....	83

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1. Kinerja Karyawan Bank bjb Cabang Karawang Periode 2019-2021.....	5
--	---

DAFTAR TABEL

Tabel 1 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Karawang Periode 2019-2021.....	5
Tabel 1.2. Rekapitulasi Jumlah Keterlambatan Karyawan Bank bjb Cabang Karawang Periode 2019-2021.....	6
Tabel 1.3. Realisasi Kinerja Per Divisi Bank bjb Cabang Karawang Periode 2019-2021.7	
Tabel2.1.Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3 1.Operasional Variabel.....	49
Tabel 3 2. Operasionalisasi Variabel X2.....	49
Tabel 3 3.Operasional Variabel Y.....	50
Tabel 3 4 Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1).....	54
Tabel 3 5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi (X2)	54
Tabel 3 6. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)	55
Tabel 3 7. Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 3 8. Kriteria penafsiran skor rata-rata	59
Tabel 3 9. Pedoman Untuk Memberikan Intepretasi Koefisien Korelasi.....	65
Tabel 4. 1.Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4. 2.Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
Tabel 4. 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	69
Tabel 4. 5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Tanggung Jawab..	70
Tabel 4. 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Tugas dan Target..	71
Tabel 4. 7. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Tujuan Menantang	71
Tabel 4. 8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kebutuhan Harga Diri.....	72
Tabel 4. 9 Rekapitulasi Tanggapan Resonden Terhadap Dimensi Rasa senang.....	73
Tabel 4. 10 Rekapitulasi Tanggapan Resonden Terhadap Dimensi Prestasi.....	73
Tabel 4.11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi pengetahuan.....	74
Tabel 4.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pemahaman.....	75

Tabel 4.13 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Nilai (Value).....	75
Tabel 4.14 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kemampuan(Skill).	75
Tabel 4. 15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Sikap.....	76
Tabel 4.16 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Minat (Interest)....	77
Tabel 4.17 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kualitas.....	77
Tabel 4. 18 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kuantitas.....	78
Tabel 4. 19 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Ketetapan waktu.	78
Tabel 4. 20 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Efektifitas.....	79
Tabel 4. 21 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kuantitas.....	79
Tabel 4.22 Rekapitulasi Hasil Deskriptif Variabel Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kinerja.....	80
Tabel 4. 23 Uji Normalitas.....	83
Tabel 4. 24. Uji Linieritas.....	84
Tabel 4. 25. Uji Homogenitas.....	85
Tabel 4. 26. Uji Multikolinearitas.....	85
Tabel 4. 27. Uji Heteroskedastisitas.....	86
Tabel 4. 28. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	87
Tabel 4. 29. Uji Hipotesis (Uji t).....	88
Tabel 4. 30. Uji F.....	90
Tabel 4. 31. Hasil Uji Korelasi Berganda.....	91

LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Pertanyaan Responden	106
Lampiran 2 Jawaban Responden	108
Lampiran 3 Data Ordinal Responden	110
Lampiran 4 Data Ordinal di MSI	112
Lampiran 5 Data Rata-rata dan Score responden	114
Lampiran 6 Data output SPSS	115
Lampiran 7 Coefficient Analisis Linier Berganda.....	122

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Mustofa, , 2011. “Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Noer Alharamain Sumedang”, STIEPAS/2011 VOL.XX.
- Sunaryo , 2010.“Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan SD di Gugus IV Cikalong”. UNIGAL, VOL XII.
- Syarah Amalia, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro”,Telkomuniversity, Vol 10,2016.
- Dian Permatasari, 2019. “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang), Universitas Diponegoro, Vol 7
- Ria Prasetya Safitri, 2018. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan, Universitas GaluhCiamis, Vol 2.
- Reni Awaliah Pebriani, 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Person-Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Universitas Pendidikan Indonesia, 2019.*
- Muhammad Ridho, Febsri Susanti, Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”.
- Hasrudy Tanjung,Dr. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Vol. 15, No. 01,.
- Juliandi Azuar, & Irfan. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk ilmu-ilmu bisnis. Cetakan Pertama, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Rosmaini1, Hasrudy Tanjung. , 2019 . Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, Vol 2, No. 1
- Wulandari, Pitri. 2018. *Peranan Sistem Informasi Akuntansi Dalam Siklus Penggajian Karyawan Untuk Mencapai Ketepatan Pendistribusian Gaji Pada PT INKA PERSERO Madiun. Progam Studi Pendidikan Akuntansi-Fkip. Universitas Pgrri Madiun.*
- Lin Suciani Astuti. 2017. Penguasaan Konsep Ipa Ditinjau Dari Konsep Diri Dan Minat Belajar

Siswa.Program Studi Teknik Informatika, Universitas Indraprasta PGRI.

Astuti.2017. Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama.Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Prasetya Rahman, Dimas. 2012. Studi Komparatif Kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pati Sebelum dan Sesudah Reformasi Adiministrasi Pajak. Pati

Afrisalia Nitasari, Rizka.2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. Universitas Diponegoro.Semarang.

Budhiningtias Winanti, Marlina (2011) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). Majalah Ilmiah Unikom, Volume. Issn 1411-9374.

Oktafiyana,Ina.2017. Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Yeon Technology.Pelita Bangsa.Bekasi

Imam Ghozali.2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan IMB SPSS 19. Semarang. Badan Penerbit. UNDIP.

V Wiratna, Surjaweni.2012. SPSS untuk penelitian. Yogyakarta. Pustaka baru perss.

Rosmaini, Hasrudy Tanjung.2019.Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia Korespondensi.

Putri Pangetika Rahayu, Julietta. 2017. Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Supervisor dan Staf di Ros-In Hotel Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma . Yogyakarta.

Ashariandi, Julian. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Pada

x

Anggun Pertiwi, 2021

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK JABAR BANTEN CABANG KARAWANG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Departemen Perencanaan Material Dan Pergudangan PT. Pusri Palembang. Universitas Muhammadiyah Palembang.

Muliyani, Agustina. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Bina Insan Nusantara Barito Di Buntok, Provinsi Kalimantan Tengah. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dahani Dahanai.

Ikhsan, M., Reni, A., & Hakim, W. (2019). Effects of Work Motivation, Competence and Compensation on Agent Performance through Job Satisfaction: Study at Prudential Life Assurance in Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*.

Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.

Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung : PT . Remaja Rosdakarya.

Moeheriono, 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mulyadi. 2013. Sistem Akuntansi, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Salemba Empat, Jakarta.

Faizi , Mohammad. Abdul Nasir , Jamal , Supriyatno. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi (Studi kasus Di Lingkungan Kantor Kecamatan Junrejo Kota Batu). Universitas Gajayana Malang

Alfiansyah, Helmi. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Laundry Di Kecamatan DAU, Universitas Muhammadiyah Malang.

Rachmawati, Rr. Watie. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung Rr. Watie Rachmawati Stie Ekuitas Bank Jabar – Bandung.

Agusta, L. dan Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, Vol. 1, No. 3,

Dessler, Gary (2015). Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Ed. 14. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks

Hasibuan (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Bumi Aksara. Imran (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pesantren Terpadu Serambi Mekkah, Vol. XIV, No.2, September, hlm 60-70.

Mangkunegara, A. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Ed. 3. Jakarta: PT Rajawali press

Robbins & Judge (2014). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Ed.16. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono (2012). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methode). Alfabeta : Bandung. Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Azkiya Ridwan, Mirsha . 2013 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung Universitas Pendidikan Indonesia.

Retina Sri Sedjati , Abdul Qodirb , Afiet Meidy Reksiana.2019.PENGARUH KOMPETENSI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK BJB
CABANG CIREBON a Program Studi Manajemen, STIE Cirebon.