

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEMAMPUAN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK CIMB NIAGA, TBK
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**POSMA SAHAAN
NIM : 05 832 0080**



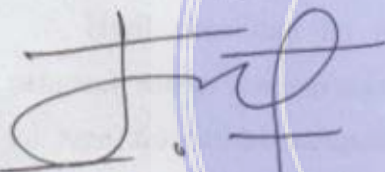
**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 1 1**

JUDUL : ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk CABANG MEDAN

NAMA : POSMA SIAHAAN
NPM : 05 832 0080
JURUSAN : MANAJEMEN

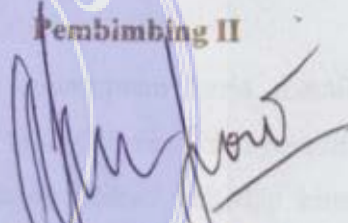
**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

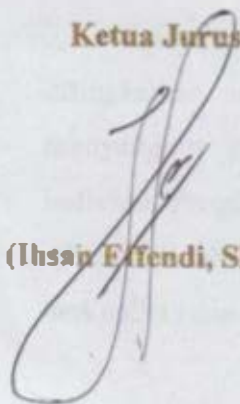
Pembimbing II



(Agustiono, SE, MMA)

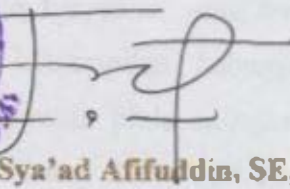
Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus : 29 April 2011

RINGKASAN



Posma Sihaan. NPM. 058320080. "Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank CIMB Niaga, Tbk Cabang Medan". Skripsi 2011.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah faktor-faktor kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank CIMB Niaga, Tbk Cabang Medan, Populasi pada penelitian ini karyawan di PT. Bank CIMB Niaga, Tbk Cabang Medan yang berjumlah 26 orang. sampel yaitu karyawan di PT. Bank CIMB Niaga, Tbk Cabang Medan yang berjumlah 25 orang, sehingga penelitian sampel ini disebut sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer. Teknik analisis yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda dengan menggunakan *Software SPSS for 17.00*.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh searah ataupun sejalan dan mendukung teori Gibson. Hasil penelitian ini juga didapati kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank CIMB Niaga, Tbk Cabang Medan berarti hipotesis satu diterima. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh searah ataupun sejalan dan mendukung teori Buchari Zainun. Hasil penelitian ini juga didapati motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank CIMB Niaga, Tbk Cabang Medan berarti hipotesis dua diterima

Faktor pendorong peningkatan kemampuan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan melakukan pelatihan kerja karyawan yang terprogram, menyangkut pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan hubungan antar individu. Program motivasi dan pembinaan karyawan perlu ditingkatkan dari tahun ke tahun sehingga akan membentuk sistem kerja karyawan yang berkualitas dan baik serta memiliki semangat kerja yang tinggi.

Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi, Kinerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karuniaNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini, penulis banyak menjapai hantuan moril dan materil dari berbagai pihak. Untuk itu perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Orang tua penulis Ny. Drs. R.P. Siahaan br Marpaung dan kedua abang penulis serta kedua kakak ipar penulis yang telah mendorong dan memberi motivasi dalam penyusunan dan pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, dan juga sebagai Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikirannya kepada penulis.
3. Bapak Muslim Wijaya SE, MSI, selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Ikhsan Effendi, SE, MSI, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Agustiono, SE, MMA, selaku Dosen Pembimbing II, yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk penulis.
6. Seluruh Dosen dan staff pegawai di lingkungan Fakultas Ekonomi UMA.
7. Bapak A. Fahmi Azhar dan Kak Cut Farah Diba serta teman-teman penulis yang membantu untuk mengadakan riset di PT. Bank CIMB Niaga Tbk.

8. Keluarga Bapa Tua Drs. W.T Panjaitan dan juga kak Bulan yang telah memberikan perhatian dan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

9. Seseorang yang special di hati penulis, "Deasy" yang telah memberikan perhatian dan dorongan kepada penulis.

10. Teman-teman (My Angels) yang tak terlupakan:

- Evelyne Grace
- Maya Trisna
- Yenni Loudya
- Erika Purba
- Mimi Sinuraya

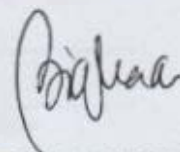
11. Sahabat-sahabat seperjuangan

- Irfan "Kobo Chan"
- Andy "Sinchon" Sibarani
- Hafiza "Cici" Novenda
- Hengky "Ajo" Saputra
- Tumbur "Burket" Sirait
- Sahat "Kimung" Hutascot
- Erwin "Bolot" Salawat

12. Seluruh kerabat dan sahabat penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Demikian penulis sampaikan, dengan harapan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Medan, 27 April 2011



POSMA SIAHAAN

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
 BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kemampuan Kerja.....	7
2. Motivasi Kerja.....	8
3. Kinerja Karyawan.....	15
4. Hubungan Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	21
5. Penelitian Terdahulu.....	22
B. Kerangka Konseptual.....	23
C. Hipotesis	24
 BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
B. Populasi dan Sampel.....	26
C. Definisi Operasional	26
D. Jenis dan Sumber Data.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Teknik Analisis Data	29
 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	31
1. Sejarah Singkat Perusahaan	31

2. Struktur Organisasi Perusahaan	32
3. Hambatan-hambatan yang dihadapi.....	37
4. Usaha yang telah dilakukan Perusahaan	38
5. Penyajian Data Responden Penelitian	39
6. Penyajian Data Angket Responden.....	41
B. Pembahasan	49
1. Analisis Regresi Linear Sederhana	49
2. Koefisien Determinasi (R).....	50
3. Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	51
4. Pengujian Signifikasi Simultan (Uji-F)	52
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	53
B. Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang penting dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, sebab manusia adalah pelaku sentral dalam suatu perusahaan. Secanggih apapun teknologi, tanpa Sumber Daya Manusia yang mampu menanganinya maka teknologi tersebut tidak akan berarti apapun. Hal ini terbukti bahwa pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung pada tenaga kerja yang menggerakkannya. Oleh sebab itu perusahaan bertanggung jawab dan perlu memperhatikan tingkat kesejahteraan pekerja.

Manajemen dan pekerja perusahaan merupakan dua pihak yang mengakibatkan diri dalam hubungan kerja. Dalam pemikiran manajemen modern telah berkembang suatu praktek bahwa kedua pihak tersebut saling membutuhkan. Artinya, konsep lama bahwa pekerja membutuhkan pekerjaan dan perusahaan dengan sesuka hati memutuskan hubungan kerja, apabila sudah tidak memerlukan lagi, telah lama ditinggalkan karena mereka ikut serta menentukan kelangsungan hidup perusahaan.

Pucuk pimpinan perusahaan perlu bijaksana dalam mengelola sumber daya manusia karena yang dihadapi bukanlah mesin tetapi menyangkut juga kejiwaan atau psikologis. Sumber daya manusia mempunyai motivasi yang beragam dalam bekerja apabila motivasi tersebut dapat dikelola secara baik maka dapat ditingkatkan kinerjanya. Keberhasilan suatu usaha sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada didalam organisasi, baik yang

digerakkan maupun yang menggerakkan. Suatu organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan apabila manusia yang berkarya didalamnya tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh usaha kerjasama tersebut.

Mengingat motivasi kerja karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, maka perlu diupayakan agar motivasi kerja PT. Bank Cimb Niaga, Tbk Cabang Medan dapat ditingkatkan. Secara kualitatif, penurunan motivasi kerja ditndikasikan dari adanya kekurangan karyawan dalam bekerja, yang merupakan bentuk kegelisahan seperti kecenderungan untuk memperlambat pekerjaan, absen (pura-pura sakit), menjauhkan diri dari hubungan kerja antar karyawan ataupun dengan pimpinan.

Masalah penurunan motivasi kerja tersebut perlu diantisipasi sejak dini agar kinerja karyawan tidak mengalami penurunan. Analisis motivasi kerja karyawan dapat dilakukan melalui dua sisi, yaitu sisi karyawan itu sendiri (internal) maupun dari luar diri karyawan (eksternal). Secara internal dapat dianalisis melalui penelaahan motivasi kerja, sedangkan secara eksternal dapat ditelaah dari lingkungan kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang fundamental. Motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuaianya dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi sumber daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, menciptakan kebersamaan, dalam menjalankan tugas-tugas perseorangan maupun kelompok dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anfin Abdulrahman, 2003 : **Teori Pengembangan & Filosofi Kepemimpinan Kerja**, Edisi Revisi, Penerbit Bhatara, Jakarta.
- Buchari Zainun, 2000, **Manajemen dan Motivasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.
- Ernie Tisnawati, Sule Kurniawan Saefullah, 2007, **Pengantar Manajemen**, Kencana, Jakarta.
- Gibson, 2007, **Organization (Organisasi)**, Alih Bahasa Iiyadi, Edisi Kelima, Cetakan Kedelapan, Penerbit PT. Erlangga, Surabaya.
- Handoko, T. Hani, 2001, **Manajemen**, Edisi Revisi, BPFE Universitas Gajah Mada Press Yogyakarta.
- Hendry Simamora, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, STIE VKPN, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Heidjrachman Suad Husnari, 2004 : **Manajemen Personal**, Edisi Revisi, Ghajia Indonesia Jakarta.
- Moekijat, 2000 : **Latihan dan Pengembangan Pegawai**, Cetakan Ketiga Belas, Penerbit Alumni Bandung.
- Suriasumatri, Jujun, 2002. **Filsafat Ilmu**, Penerbit PPMFE Universitas Atmajaya, Yogyakarta.
- Siagian, P. S. 2006. **Teori Pengembangan Organisasi**. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, M. 2000, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, (2005), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung.
- Tim Penyusun, 2008, **Pedoman Penulisan Skripsi**, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan.

DAFTAR PERTANYAAN (ANGKET)

ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk CABANG MEDAN

I. Petunjuk Pengisian Angket

Angket penelitian ini terdiri dari dua bagian besar, yaitu :

1. Bagian A, berisi identitas responden untuk itu penulis membuat pertanyaan yang tidak berisi jawaban dan juga berisi jawaban sehingga Bapak/Ibu mengisi kolom yang telah disediakan untuk menjawab pertanyaan yang tidak berisi jawaban dengan memberikan tanda silang (X).
2. Bagian B, berisi daftar pertanyaan, untuk itu Bapak/Ibu cukup memilih salah satu jawaban yang benar dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang telah disediakan.

II. Angket Penelitian

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita
2. Umur : a. 20 – 25 Tahun (..... Tahun)
b. 26 – 30 Tahun (..... Tahun)
c. 31 – 35 Tahun (..... Tahun)
d. 36 – 40 Tahun (..... Tahun)
e. > 41 Tahun (..... Tahun)
3. Pendidikan : a. SLTP
b. SLTA
c. Diploma (D3)
d. Sarjana (S – 1)

B. Daftar Pertanyaan

I. Pertanyaan Variabel X_1 (Kemampuan Kerja)

No	Pernyataan	OPSI				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya tidak pernah menunda-nunda untuk melakukan pekerjaan saya					
2	Produktivitas yang selama ini dihasilkan didasarkan atas penguasaan pekerjaan					
3	Saya selalu mentaati semua peraturan yang berlaku diperusahaan					
4	Adanya jaminan kesehatan yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja					
5	Gaji yang diberikan cukup sesuai dengan prosedur yang berlaku					

II. Pertanyaan Variabel X_2 (Motivasi Kerja)

No	Pernyataan	OPSI				
		SS	S	R	TS	STS
1	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari anda.					
2	Selalu dapat menyelesaikan semua pekerjaan tepat pada waktu					
3	Selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan.					
4	Tugas yang diberikan pimpinan membangkitkan motivasi.					
5	Penghargaan yang diberikan pimpinan bisa membangkitkan gairah kerja anda.					

III. Pertanyaan Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Pernyataan	OPSI				
		SS	S	R	TS	STS
1	Hasil kerja saya cukup akurat dan tidak terdapat banyak kesalahan didalamnya					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu					
3	Saya bisa bekerja sama dengan baik dengan orang lain dalam penyelesaian tugas kelompok					
4	Saya jarang mendapatkan keluhan dari teman kerja dan pimpinan					
5	Saya menyelesaikan semua pekerjaan saya dengan baik tanpa bantuan dari karyawan lain					