



UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA

T E S I S

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DI PT AXA MANDIRI CABANG CIREBON)

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si.) dalam Ilmu Administrasi.

Oleh :

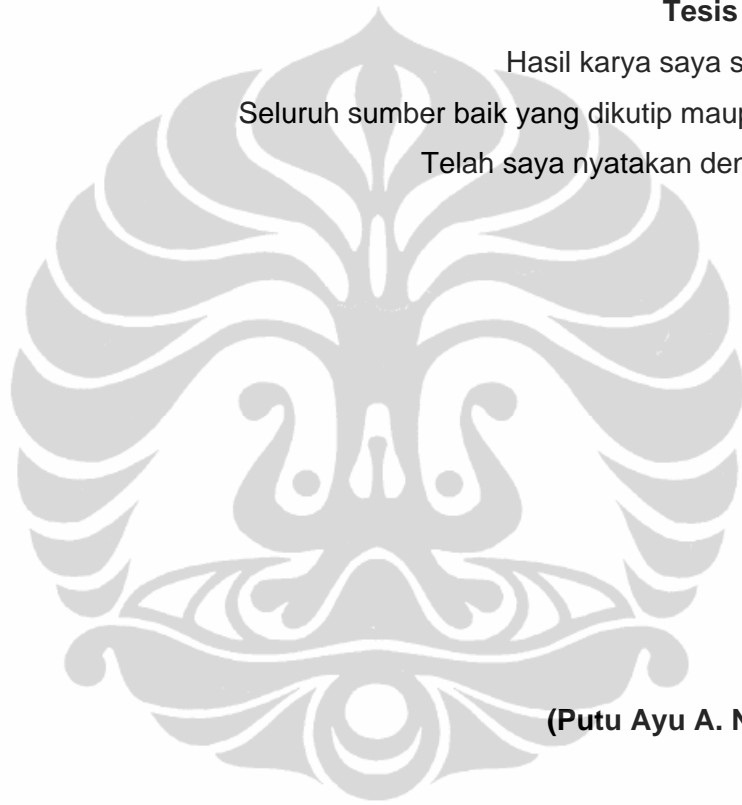
Nama : Putu Ayu A. Ningwidhi

NPM : 0606018381

Program Studi : Ilmu Administrasi

Kekhususan : Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

JAKARTA
Juli, 2008



Tesis ini adalah

Hasil karya saya sendiri, dan
Seluruh sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
Telah saya nyatakan dengan benar

(Putu Ayu A. Ningwidhi)

**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS

NAMA : Putu Ayu A. Ningwidhi
NPM : 0606018381
JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DI PT AXA MANDIRI CABANG CIREBON)

Pembimbing Tesis:

(Henry Faisal Noor, SE., MBA)

UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

NAMA : Putu Ayu A. Ningwidhi
NPM : 0606018381
JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DI PT AXA MANDIRI CABANG CIREBON)

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Sidang Penguji Tesis Program Pasca Sarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia pada tanggal 01 bulan Juli tahun 2008 dan telah dinyatakan: **LULUS**

Tim Penguji:

Ketua Sidang : (.....)
Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA
Pembimbing : (.....)
Henry Faisal Noor, SE., MBA
Pembaca Ahli : (.....)
Drs. Pantius D. Soeling, M,Si
Sekertaris Sidang : (.....)
Drs. Achmad Lutfi, M.Si

UNIVERSITY OF INDONESIA
FACULTY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES
DEPARTMENT OF ADMINISTRATIVE SCIENCE
POSTGRADUATE PROGRAM
ADMINISTRATIVE SCIENCE PROGRAM
MAJOR IN HUMAN AND RESOURCES DEVELOPMENT ADMINISTRATION

ABSTRACT

Putu Ayu A. Ningwidhi
NPM. 0606018381

THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND MOTIVATION OF EMPLOYEES ON
PRODUCTIVITY (CASE STUDY: PT AXA MANDIRI CIREBON)

xvi + 100 pages + 26 tables + 17 diagrams + 31 attachments
Bibliography 32 literature books, 7 website, 5 articles, 4 magazines

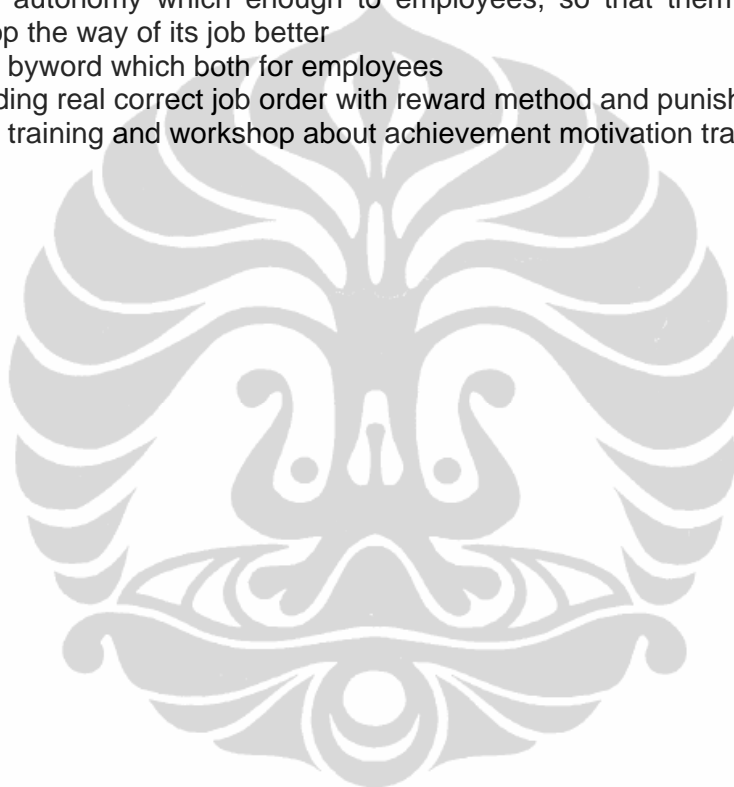
The globalization era, competition is hardest and more complex so that strive to maintain the competitiveness a goods or service, becoming to become heavier and complicated. Owning competitiveness, meaning to give the added value to customer, compared to a product of a kind or its substitution product. To develop competitiveness; build the company competitiveness require to improve the lab our productivity to push the company competitiveness have.

Based on the above paradigm, this research tried to look for the inference of competence and motivation of employees on productivity. By using software SPSS 11.0, obtained doubled equation regression $Y = 3,576 X_1 + 2,197 X_2 + 0.133$. Its meaning every increase one set of interest and motivate the job hence productivity job will experience of the improvement equal to 5,897 set of. result of hypothesis Calculation at a time obtained $t_{\text{calculate}} = 5,970 > t_{\text{table}} = 1,77$, its meaning interest and motivate the job have an effect on positive and significant to work productivity employees, and by partial for the X_2 of assumed constant obtained $t_{\text{calculate}} = 3,576 > t_{\text{table}} = 1,77$, its meaning [is] interest have an effect on positive and significant to work productivity employees, while for the X_1 of assumed [by] constant obtained [by] $t_{\text{calculate}} = 2,197 > t_{\text{table}} = 1,77$. its meaning motivate the job have an effect on positive and significant to work productivity employees, become inferential of hypothesis accepted.

Result of research from interest influence and motivate the job to work productivity obtained if at a time equal to 80,9% and there are other; dissimilar factor equal to 19,1% influencing productivity, while interest influence to productivity obtained if by partial equal to 85,6% and 14,4% influenced by other factor, and gift influence motivate to productivity obtained if by partial equal to 77,9% and 22,1% influenced by other factor.

Based on the above research, it can be recommended to management the following:

1. Employees interest which have been owned shall be defended is when needed improved because interest have to influence to work productivity from it self employees
2. Employees motivation which have been owned shall be defended is when needed improved because motivation also have to influence to work productivity from itself employees. To increase motivate employees job needed efforts, the following
 - a. Giving autonomy which enough to employees, so that them motivat to develop the way of its job better
 - b. Giving byword which both for employees
 - c. Upholding real correct job order with reward method and punishment
 - d. Giving training and workshop about achievement motivation training



UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

ABSTRAK

Putu Ayu A. Ningwidhi

NPM. 0606018381

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT AXA MANDIRI CABANG CIREBON)

xvi + 100 halaman + 26 tabel + 17 gambar + 31 lampiran
Daftar Pustaka 32 buku, 7 website, 5 artikel, 4 majalah

Dalam era globalisasi, persaingan usaha sudah berkembang sedemikian kompleksnya sehingga upaya untuk mempertahankan daya saing bisnis, menjadi bertambah berat dan rumit. Memiliki daya saing, berarti memberi nilai tambah kepada pelanggan, dibandingkan dengan produk sejenis atau produk penggantinya. Untuk membangun daya saing perusahaan perlu meningkatkan produktivitas tenaga kerja untuk mendorong daya saing perusahaan.

Berlatar belakang hal di atas, penelitian ini mencoba mencari tahu pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *software* SPSS 11.0, diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 3,576 X_1 + 2,197 X_2 + 0,133$. Artinya setiap kenaikan satu satuan kompetensi dan motivasi kerja maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 5,897 satuan. Hasil perhitungan hipotesis secara serentak diperoleh $t_{hitung} = 5,970 > t_{tabel} = 1,77$, artinya kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan secara parsial untuk X_2 dianggap kostan diperoleh $t_{hitung} = 3,576 > t_{tabel} = 1,77$, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan untuk X_1 dianggap kostan diperoleh $t_{hitung} = 2,197 > t_{tabel} = 1,77$. artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Hasil penelitian secara serentak dari pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja yang diperoleh sebesar 80,9% dan terdapat faktor lain sebesar 19,1% yang mempengaruhi produktivitas, sedangkan pengaruh kompetensi terhadap produktivitas yang secara parsial diperoleh sebesar 85,6% dan 14,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor lainnya, dan pengaruh Motivasi terhadap produktivitas diperoleh jika sebesar 77,9% dan 22,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Berdasarkan temuan penelitian di atas, disarankan pada manajemen demi kemajuan AXA Mandiri Cabang Cirebon hal-hal sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan yang sudah dimiliki hendaknya dipertahankan bila perlu ditingkatkan karena kompetensi memiliki mempengaruhi terhadap produktivitas kerja dari karyawan itu sendiri.
2. Motivasi karyawan yang sudah dimiliki hendaknya dipertahankan bila perlu ditingkatkan karena motivasi juga memiliki mempengaruhi terhadap produktivitas kerja dari karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan diperlukan usaha-usaha, sebagai berikut :
 - a. Memberikan otonomi yang cukup kepada karyawan, agar mereka termotivasi untuk mengembangkan cara kerjanya dengan baik.
 - b. Memberikan keteladanan yang baik bagi karyawan
 - c. Menegakkan aturan kerja yang benar dengan metode *reward* dan *punishment*
 - d. Memberikan pelatihan dan *workshop* tentang *achievement motivation training*



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini, tesis yang penulis susun merupakan tulisan yang sederhana namun memiliki makna, paling tidak untuk penulis sendiri.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan laporan ini masih banyak terdapat kekurangan, baik dalam sistematika data ataupun pengolahannya. Namun penulis mengharapkan adanya sisi baik yang dapat diambil dari isi tesis ini, baik oleh penulis sendiri maupun oleh pembaca.

Khususnya penulis persembahkan tesis ini bagi orang-orang terkasih dan paling berarti dalam hidup penulis. Orang tuaku tercinta Papah Iskandar & almarhumah Mamah Lily Sofianty yang tak hentinya mendoakan anaknya agar dapat mencapai cita-citanya. Suamiku terkasih Kemas Nashruddin, Imam hidupku yang selalu memberikan semangat dan tiada henti membuat hidup ini lebih bermakna. Umi yang selalu membantu tanpa henti dan Ibu yang selalu berdoa agar penulis dan suami dapat segera berkumpul. Kakak dan adik tersayang Si Tampan Dimas yang telah banyak memberikan dukungan dan doa.

Dengan selesainya tesis ini secara khusus, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang tak terhingga kepada Bapak Henry Faisal Noor, SE., MBA selaku pembimbing yang penuh kesabaran telah membimbing dan memberikan masukan dan dukungan kepada penulis dalam menyusun tesis ini.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, maka dari itu pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Bhenyamin Hoessein, selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Program Pascasarjana, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
2. Para penguji tesis. Bapak Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA, Bapak Drs. Pantius D. Soeling, M,Si,dan Bapak Drs. Achmad Lutfi, M.Si.
3. Seluruh dosen pengajar Program Studi Ilmu Administrasi Program Pascasarjana, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, yang telah memberikan pengetahuan dan cara berpikir baru selama penulis mengikuti perkuliahan.

4. Seluruh staf secretariat dan perpustakaan Program Studi Ilmu Administrasi Program Pascasarjana FISIP UI, khususnya Mba Elly dan Pak Mus yang telah banyak memberikan bantuan secara tulus kepada penulis.
5. Bapak Myland, selaku Direktur PT Axa Mandiri Financial Services, yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
6. Seluruh Karyawan PT Axa Mandiri Financial Services Cabang Cirebon, khususnya Bapak Noldy Novandie selaku Regional Sales Manager Bandung dan Bapak Sukmanara selaku Area Sales Manager Cirebon, yang telah membantu dalam penelitian.
7. Papih Rudisman, dukungan yang tak terkira membuatku dapat mewujudkan cita-citaku. Doa dan dukunganmu sangat berarti.
8. Mah Anty dan Abi Amri, Mba Wid Ibuku dan Bapa Dali, tanpa kalian mungkin cita-citaku takkan tercapai. Terimakasih akan tulusnya doa dan dukungan yang selalu diberikan
9. Sahabat tersayang Cie Yesy Inayah terimakasih bantuan data dan sharing pengetahuan yang diberikan, juga semangat agar penulis tidak patah semangat.
10. Teman-teman PSDM X, yang telah bersama-sama saling memberikan dukungan dan semangat selama perkuliahan sampai dengan penyusunan tesis.

Dan kepada pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu, penulis mengucapkan terima kasih atas hubungan hangat dan semangat yang telah kalian berikan. Akhirnya dengan seluruh energi maksimal serta banyak keterbatasan penulis dalam menyusun Laporan Tesis ini, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Wassalammu'alaikum Wr.Wb.

Jakarta, Mei 2008

Penulis

Putu Ayu A. Ningwidhi

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSEMBAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINAL.....	ii
TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	vi
ABSTRACT	v
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan dan Signifikasi Penelitian.....	10
C.1. Tujuan Penelitian	10
C.2. Signifikasi Penelitian	10
D. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II : TINJAUAN LITERATUR DAN METODE PENELITIAN	13
A. Tinjauan Literatur	13
A.1. Produktivitas.....	13
A.2. Kompetensi.....	19
A.3. Motivasi	36
A.4. Hubungan Produktivitas, Kompetensi dan Motivasi	46
B. Model Analisis.....	49
C. Hipotesis	50
D. Operasional Konsep	50
D.1. Produktivitas.....	50
D.2. Kompetensi	51
D.3. Motivasi	51

E.	Metode Penelitian	51
E.1.	Jenis Variabel Penelitian	52
E.2.	Teknik Pengumpulan Data	52
E.3.	Populasi dan Sampel	53
E.4.	Uji Validitas dan Reabilitas	53
E.5.	Teknik Analisa Data	54
BAB III :	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	60
A.	Sejarah Singkat Perusahaan	60
A.1.	PT. AXA GROUP.....	60
A.2.	Bank Mandiri	62
B.	Bentuk Perusahaan	63
C.	Visi dan Misi AXA Mandiri <i>Financial Service</i>	65
C.1.	Visi AXA Mandiri.....	66
C.2.	Misi AXA Mandiri	66
D.	Prinsip-prinsip dan Manfaat AXA Mandiri	66
E.	Peranan Teller, CSO, FA, <i>Brach Manager</i>	68
E.1.	Peranan Teller	68
E.2.	Peranan CSO (<i>customer services officer</i>)	69
E.3.	Peranan FA (<i>Financial Advisor</i>).....	69
E.4.	Peranan <i>Brach Manager</i>	70
F.	Produk AXA Mandiri.....	70
G.	Alokasi dan Pengolahan Dana.....	72
H.	Struktur Organisasi	73
H.1.	<i>Regional Sales Manager (RSM)</i>	74
H.2.	<i>Advisor Sales Manager (ASM) Regional</i>	74
H.3.	<i>Financial Advisor (FA)</i>	75
BAB IV :	PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	76
A.	Gambaran Umum Responden	76
A.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
A.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	77
A.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
B.	Uji Normalitas dan Kecukupan Data	79

B.1. Uji Normalitas	79
B.2. Uji Kecukupan Data.....	81
C. Uji Validitas dan Reabilitas	84
C.1. Uji Validitas Instrumen.....	84
C.2. Uji Reabilitas Instrumen	86
D. Hasil Analisa Deskriptif	87
D.1. Persepsi Mengenai Kompetensi (X_1).....	87
D.2. Persepsi Mengenai Motivasi (X_2)	88
D.3. Persepsi Mengenai Produktivitas (Y)	90
D.4. Teknik Analisa Data	91
D.4.1. Model Persamaan Regresi Linier Berganda	91
D.4.2. Uji Koefisien Korelasi	91
D.4.3. Uji Hipotesa	95
H. Pembahasan.....	96
 BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	 98
A Kesimpulan	98
B Saran	100
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Jenis Kompetensi	29
Tabel 2.2. Teori Dua Faktor.....	41
Tabel 2.3 Hubungan antara Teori ERG Alfreder, Hirarki Kebutuhan Maslow dan Teori Motivasi Herzberg.....	46
Tabel 3.1. AXA Indonesia Potition (<i>Combined</i>)	61
Tabel 4.1. Keseragaman Data Variabel X_1	79
Tabel 4.2. Keseragaman Data Variabel X_2	80
Tabel 4.3. Keseragaman Data Variabel Y	80
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X_1)	84
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Motivasi (X_2)	85
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y)	86
Tabel 4.7. Hasil Uji Reabilitas Instrumen	86
Tabel 4.8. Persepsi mengenai Kompetensi (X_1)	87
Tabel 4.9. Persepsi mengenai Motivasi (X_2)	89
Tabel 4.10. Persepsi mengenai Produktivitas (Y).....	90
Tabel 4.11 Hasil Uji t Variabel Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Produktivitas (Y)	92
Tabel 4.12. Hasil Uji t Variabel Kompetensi (X_1) terhadap Produktivitas (Y)	93
Tabel 4.13. Hasil Uji t Variabel Motivasi (X_2) terhadap Produktivitas (Y).....	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. <i>Bancassurance Model</i>	7
Gambar 2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan	16
Gambar 2.2. Hubungan Motivasi dan Pelatihan dengan Produktivitas.....	16
Gambar 2.3. <i>Central and Surface Competencies</i>	22
Gambar 2.4. <i>Competency Causal Flow Model</i>	23
Gambar 2.5. <i>Integrated HRM around a Clear Understanding of Core Competencies</i>	28
Gambar 2.6. Tingkat Kebutuhan Abraham Maslow	39
Gambar 2.7. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	49
Gambar 3.1. Alur Bisnis <i>Bancassurance</i>	70
Gambar 3.2. Struktur Organisasi	73
Gambar 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	77
Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir....	78
Gambar 4.4. Persepsi mengenai Kompetensi (X_1)	88
Gambar 4.5. Persepsi mengenai Motivasi (X_2)	89
Gambar 4.6. Persepsi mengenai Produktivitas (Y)	90

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Ijin Penelitian
2. Angket Penelitian
3. Jawaban Hasil Kuisisioner Karyawan
4. Jawaban Hasil Kuisisioner Pimpinan
5. Jawaban Hasil Kuisisioner Rata-rata
6. Uji Normalitas
7. Uji Kecukupan Data
8. Keseragaman Data
9. Uji Reabilitas
10. Uji Regresi
11. Uji Korelasi
12. Uji "T"

