
SKRIPSI

**PENGARUH KEAHLIAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA YAYASAN SURABAYA INTERCULTURAL SCHOOL
DI SURABAYA**



Oleh :

SUGENG PRAYITNO

NBI : 211307694

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

2017

SKRIPSI

Di ajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna

Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi

Prodi Manajemen

Oleh :

Sugeng Prayitno

NBI : 211307694

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2017

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : **Sugeng Prayitno**
NBI : **211307694**
Prodi : **Manajemen**
Judul Skripsi : **PENGARUH KEAHLIAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN SURABAYA
INTERCULTURAL SCHOOL DI SURABAYA**

Surabaya,20.....

Mengetahui / Menyetujui

Pembimbing,

Dra.Ec.Sri Budi Kasiyati, MM

Surat Persetujuan Penelitian

Bersama ini kami atas nama : HR Manager

Instansi : Yayasan Surabaya Intercultural School

Alamat : Citra Raya International Village Tromol Pos 2/SBDK

Tidak berkeberatan instansi kami sebagai tempat penelitian penulisan skripsi dari mahasiswa,

Nama : Sugeng Prayitno

NBI : 211307694

Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen

Alamat : Jl . Semolowaru No. 45 Surabaya

Dari bulan : 21 November 2016 sd 02 Januari 2017

Surabaya,20.....

Yang Menyetujui,

HR Manager

(Teguh Purnawi)

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Yang Bertanda Tangan dibawah ini :

- Nama : Sugeng Prayitno
- Agama : Islam
- Alamat Rumah : JL.Ngaglik V no.24 Surabaya

Dengan ini menyatakan Skripsi Yang berjudul :

“Pengaruh Keahlian dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Surabaya Intercultural School Di Surabaya”.

Adalah hasil Tulisan saya sendiri bukan hasil plagiat dari Karya Tulis Ilmiah Orang lain baik berupa Artikel; Skripsi; Tesis ataupun Disertasi.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika di kemudian hari ternyata terbukti bahwa Skripsi yang kami tulis adalah hasil Plagiat maka kami bersedia menerima sanksi.

Dan saya bertanggung jawab secara mandiri tidak ada sangkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi Untag Surabaya.

Surabaya,20

Yang Membuat

(Sugeng Prayitno)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Segala tugas dan amanat merupakan cobaan dan tantangan yang harus di selesaikan dengan sabar dan penuh tanggung jawab, jika kita dapat menyelesaikannya dengan baik insya Allah kepercayaan terhadap diri kita akan datang dengan sendirinya”.

“Pelajarilah olehmu akan ilmu, sebab mempelajari ilmu akan memberikan rasa takut kepada Allah SWT. Menuntutnya merupakan ibadah, mengulang - ulangnya merupakan tasbih, membahasnya merupakan jihad, mengajarkannya kepada orang-orang yang dalam mengetahui merupakan sedekah dan menyerahkannya kepada ahlinya merupakan pendekatan kepada Allah SWT .”

(H. R. Ibnu Abdul)

PERSEMBAHAN :

Alhamdulillah, atas rahmat dan hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Karya sederhana ini ku persembahkan untuk :

1. Keluargaku tercinta: Bapak, Dan Ibu.
2. Saudara, dan sahabat-sahabatku yang terbaik.
3. Semua pihak yang hendak memanfaatkan penelitian ini untuk kemajuan pendidikan.
4. Almamaterku Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Dipertahankan didepan sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada tanggal20.....

TIM PENGUJI :

1. **Drs. Ec. Sjamswana, MM.** - **Ketua**
2. **Drs. Kridho Hari Gunawan, MS.** - **Anggota**
3. **Dra. Ec. Sri Budi Kasiyati, MM.** - **Anggota**

Mengesahkan

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Dekan,

Dr.Sigit Sardjono, M.Ec

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke-hadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga Tugas Akhir ini dapat disusun dengan baik.

Tugas Akhir dengan judul : “Pengaruh Keahlian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Surabaya Intercultural School Di Surabaya ini merupakan prasyarat guna menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Sarjana Ekonomi pada Program Study Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Berkenaan dengan penulisan penelitian ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak yang telah memungkinkan selesainya penyusunan maupun penyajian skripsi ini, kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl. DHE., MPA., selaku rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
2. Bapak Dr. Sigit Sardjono, M.Ec., Selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Ibu Dra. Ec. I.A. Sri Brahmayanti, MM., selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

4. Ibu Dra. Ec. Sri Budi Kasiyati. MM., selaku dosen pembimbing yang telah memberiksan segala pengarahan dan bimbingan akademik.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen pengajar Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah banyak memberikan bekal ilmu selama di bangku perkuliahan.
6. Seluruh karyawan pada program studi Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
7. Ibunda Mustinah dan Bapak Supardi yang selama ini memberikan perhatian, dukungan dan motivasi serta do'anya.
8. Kakak Saya Dedy Surahman yang sudah mengarahkan dan mementorin saya dalam mengerjakan skripsi.
9. Bapak Teguh Purnawi , selaku HR Building Operation Manager Yayasan Surabaya Intercultural School atas bantuannya dalam memberikan pengarahan dan ijin untuk pelaksanaan penelitian.
10. Ibu Fitri selaku Wakil Kepala Sekolah yang membimbing saya, memberikan informasi yang lebih luas dan memfasilitasi saya dalam mengerjakan skripsi.
11. Seluruh karyawan Yayasan Surabaya Intercultural School khususnya departemen maintenance yang membantu saya dalam menyelesaikan skripsi.
12. Para responden, yaitu para karyawan Yayasan Surabaya Intercultural School yang telah membantu penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan informasi yang bermanfaat sampai dengan terlaksananya skripsi ini.
13. Tunangan Saya Luvita Ambarwati yang selalu memberikan doa dan memotivasi saya dalam menyelesaikan skripsi.

14. Para Sahabat saya yang sudah seperti keluarga di Fakultas Ekonomi Universitas
17 Agustus 1945 Surabaya Angkatan 2013 : Dedy Rusyanto, Deny Eka Prasetya,
Mohammad Arivin, Nur Azizah, Rheina Risky Ramadhani, Rendy Satria, Ribut
Indah Prihatin, Sandy Windarko.

15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas
bantuannya sampai terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh
kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi
ini. Oleh karena itu penulis mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan
kesalahan dan penuli dengan tangan terbuka mengharapkan saran dan kritik yang
membangun dari pembaca. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi
para pembaca. Amin.

Surabaya, 25 Januari 2017

Penulis

Sugeng Prayitno

**EXPERTISE AND MOTIVATION INFLUENCE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE FOUNDATION SURABAYA INTERCULTURAL SCHOOL**

By : Sugeng Prayitno

ABSTRACT

Organizations require resources to achieve its objectives. Human resource is a resource that is used to drive and synergizing other resources to achieve organizational goals. The ability of human resources is a manifestation of the quality of work of employees in work, human resources will produce an optimal job will be in accordance with the standard of work that has been determined. Especially in the education environment Surabaya Intercultural School Foundation is able to issue students - students who are competent, the performance of employees really need to be improved in order to maintain the continuity of the human resources that exist in the environment is a factor sekolah. Pada research expertise and motivation needed in employee performance improvement. The problem formulation in this study whether the expertise and motivation have a significant effect on employee performance Surabaya Foundation for Intercultural School either partially or simultaneously. The goal in this research is to analyze and describe the effect of expertise on employee performance Surabaya Intercultural School Foundation either partially or simultaneously. The theories used to support the discussion in this research is the theory of Human Resource Management in particular with regard to skills, motivation, and performance. The population in this study were all employees of Surabaya Intercultural School Foundation amounting to 90 employees. The data collection techniques in this study using simple random sampling technique, for taking the sample members of the population was randomly without regard to strata that exist in this population. Data collection techniques in this study using a questionnaire that will be distributed to responeden by providing a set of questions or a written statement to the respondent to answer. The processing of the data in this study using validity, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression tests. While the technique of hypotheses and models of data analysis using multiple linear regression analysis using partial test (t test) and using simultaneous testing (test f). and the coefficient of determination. The processing of data using SPSS 23 software. From the results of partial testing using t test showed that the effect of variable membership on the performance of a positive impact on employee performance improvement Surabaya Foundation for Intercultural School. Statistical processing of the results can be seen that the result of the significant value of the expertise of 0.015 smaller than α (0.05) H_0 rejected and H_a accepted.

This means that the partial membership variable significant positive effect on performance variables. From the results of partial testing using t test showed that

motivation variable influence on the performance of a positive impact on employee performance improvement Surabaya Foundation for Intercultural School. Statistical processing of the results can be seen that the results of the significance of motivation 0,000 smaller than α (0.05) H_0 rejected and H_a accepted. That is the motivation variable partially significant effect on performance variables. Of relations between the two independent variables (skills and motivation) simultaneously in improving employee performance showed a significant result. So the problems are being studied simultaneously known that two independent variables / free (skills and motivation) to have a positive relationship to performance improvement of existing employees in Surabaya Foundation for Intercultural School. From the results of simultaneous testing of both variables known to have a positive relationship to the improved performance of existing employees in Surabaya Foundation for Intercultural School. From the results of statistical tests to test the value of coefficient of determination (R square or R^2) is approximately 0.528, or 52.8%, which means that 52.8%, means that together influence of independent variables on the dependent variable is quite good, showing the effect of 52.8%, while the remaining 47% is influenced by other variables outside this research model.

Keywords: Skills, Motivation, and employee performance

**PENGARUH KEAHLIAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA YAYASAN SURABAYA INTERCULTURAL SCHOLL
DI SURABAYA**

Oleh : Sugeng Prayitno

ABSTRAK

Organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia merupakan wujud dari kualitas kerja karyawan dalam bekerja, sumber daya manusia akan menghasilkan suatu pekerjaan yang optimal akan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan. Terlebih di lingkungan pendidikan Yayasan Surabaya Intercultural School yang mampu mengeluarkan siswa – siswa yang berkompeten maka kinerja karyawan sangat perlu untuk ditingkatkan guna menjaga kelangsungan sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekolah. Pada penelitian ini faktor keahlian dan motivasi sangat di butuhkan dalam peningkatan kinerja karyawan. Perumusan masalah dalam penelitian ini apakah keahlian dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Surabaya Intercultural School baik secara parsial maupun secara simultan. Tujuan dalam Penelitian ini untuk menganalisa dan mendiskripsikan pengaruh keahlian terhadap kinerja karyawan Yayasan Surabaya *Intercultural School* baik secara parsial maupun secara simultan. Teori yang digunakan untuk mendukung pembahasan dalam penelitian ini adalah teori Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan keahlian, motivasi, dan kinerja. Populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Surabaya *Intercultural School* yang berjumlah 90 orang karyawan. Adapun Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang akan disebarakan kepada responden dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Proses pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda. Sedangkan teknik hipotesis dan model analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan pengujian secara parsial (uji t) dan menggunakan pengujian secara simultan (uji f). dan koefisien determinasi. Proses pengolahan data menggunakan software SPSS 23.

Dari Hasil Pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t dapat diketahui bahwa pengaruh variabel keahlian terhadap kinerja berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan Yayasan Surabaya *Intercultural School*. Dari hasil pengolahan statistik dapat diketahui bahwa hasil nilai signifikansi dari keahlian sebesar 0,015 yang lebih kecil dari α (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel keahlian secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja. Dari Hasil Pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t dapat diketahui bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan Yayasan Surabaya *Intercultural School*. Dari hasil pengolahan statistik dapat diketahui bahwa hasil nilai signifikansi dari motivasi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Dari hubungan kedua variabel independen (keahlian dan motivasi) secara simultan dalam peningkatan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen/bebas (keahlian dan motivasi) memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada di Yayasan Surabaya *Intercultural School*. Dari hasil pengujian secara simultan diketahui kedua variabel memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada di Yayasan Surabaya *Intercultural School*. Dari hasil pengujian statistik dengan uji nilai koefisiensi determinasi (R square atau R^2) adalah sebesar 0,528 atau 52,8 % yang artinya bahwa 52,8 %, Artinya secara bersama-sama pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ini tergolong baik, yang menunjukkan pengaruh sebesar 52,8 %, sisanya sebesar 47 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Kata Kunci : Keahlian, Motivasi kerja, dan Kinerja karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	i
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. LATAR BELAKANG	1
1.2. RUMUSAN MASALAH.....	6
1.3. TUJUAN PENELITIAN	6
1.4. MANFAAT PENELITIAN	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. LANDASAN TEORI.....	8
2.1.1. PENGERTIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	8
2.1.1.1. FUNGSI DAN TUJUAN	11

2.1.2.	DEFINISI KONSEP KEAHLIAN	14
2.1.2.1.	PENGERTIAN KEAHLIAN KONSEPTUAL	15
2.1.2.2.	PENGERTIAN KEAHLIAN TEKNIS	16
2.1.2.3.	PENGERTIAN KEAHLIAN PERSONAL	17
2.1.3.	DEFINISI KONSEP MOTIVASI	18
2.1.3.1.	PENGERTIAN MOTIVASI	18
2.1.3.2.	TEORI MOTIVASI	19
2.1.3.3.	TUJUAN MOTIVASI	22
2.1.3.4.	FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI	22
2.1.3.5.	TUJUAN MOTIVASI	23
2.1.3.6.	INDIKATOR MOTIVASI	24
2.1.4.	DEFINISI KONSEP KINERJA	25
2.1.4.1.	PENGERTIAN KINERJA	25
2.1.4.2.	PENGERTIAN KINERJA MENURUT PARA AHLI	26
2.1.4.3.	INDIKATOR KINERJA	27
2.1.4.4.	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA	28
2.1.4.5.	LANGKAH PENILAIAN KINERJA	29
2.1.4.6.	PENILAIAN KINERJA KARYAWAN	30
2.1.4.7.	SYARAT PENILAIAN KINERJA KARYAWAN	31
2.1.4.8.	MANFAAT PENILAIAN KINERJA	32
2.2.	PENELITIAN TERDAHULU	34
2.3.	KERANGKA KONSEPTUAL	35

2.4. HIPOTESIS	35
BAB III METODOLOGI	36
3.1. DESAIN PENELITIAN	36
3.2. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN	36
3.3. JENIS DAN SUMBER DATA	36
3.4. POPULASI DAN SAMPEL	37
3.5. TEKNIK PENGAMBILAN DATA	38
3.6. DEFINISI VARIABEL DAN OPERASIONAL	39
3.7. TEKNIK PENGUMPULAN DATA	43
3.8. KERANGKA KONSEPTUAL	45
3.9. PROSES PENGOLAHAN DATA	47
3.10. TEKNIK HIPOTESIS DAN ANALISIS DATA	50
BAB IV KEADAAN UMUM DAERAH PENELITIAN	52
4.1. SEJARAH YAYASAN	52
4.2. VISI DAN MISI YAYASAN	53
4.3. STRUKTUR ORGANISASI YAYASAN.....	55
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
5.1. DESKRIPSI HASIL PENELITIAN	63
5.1.2. DESKRIPSI UMUM RESPONDEN	64
5.2. UJI INSTRUMEN PENELITIAN	68
5.2.1. UJI VALIDITAS	68
5.2.2. UJI RELIABILITAS	71

5.2.3. UJI PRASYARAT ANALISIS	72
5.2.3.1. UJI ASUMSI KLASIK	72
5.2.4. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA	76
5.3. PENGUJIAN HIPOTESIS	78
5.3.1. UJI T (PARSIAL)	79
5.3.2. UJI F (SIMULTAN)	80
5.3.3. KOEFISIEN DETERMINASI	82
5.4. PEMBAHASAN	83
5.4.1. PENGARUH KEAHLIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DARI HASIL UJI T	83
5.4.2. PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DARI HASIL UJI T	84
5.4.3. PENGARUH KEAHLIAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DARI HASIL UJI T	86
BAB VI SIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN	87
6.1. SIMPULAN	87
6.2. IMPLIKASI	88
6.3. SARAN	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN –LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	66
Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja	67
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Variabel Keahlian	68
Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	69
Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	70
Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 5.9 Hasil Uji Multikolinieritas	74
Tabel 5.10 Hasil Uji Autokorelasi	76
Tabel 5.11 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda	77
Tabel 5.12 Hasil Uji T (Parsial)	79
Tabel 5.13 Hasil Uji F (Simultan)	81
Tabel 5.14 Hasil Koefisien Determenasi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	55
Gambar 5.1 Gambar Pengujian Normalitas Data	73
Gambar 5.2 Gambar Pengujian Heterokesdastisitas	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Persetujuan Penelitian

Lampiran 2 Angket Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner

Lampiran 4 Hasil Distribusi Frekuensi Responden

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas

Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 7 Hasil uji Asumsi Klasik

Lampiran 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda