PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA *SALES PROMOTION* LEMBAGA RUMAH SEHAT INDONESIA

(Studi kasus pada *Sales Promotion* Lembaga Rumah Sehat Indonesia)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperolah Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
pada Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Oleh :

MOCH. BAYU KRESNA S.
NPM : 11.1.02.02.0058

PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2016

Skipsi Oleh :

MOCH. BAYU KRESNA S.
NPM: 11.1.02.02.0058

Judul :

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA *SALES PROMOTION* LEMBAGA RUMAH SEHAT INDONESIA

(Studi kasus pada *Sales Promotion* Lembaga Rumah Sehat Indonesia)

Telah Disetujui untuk diajukan Kepada Ujian/Sidang Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : Desember 2015

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I,	Dosen Pembimbing II
Prof. Dr. H. Sugiono, M.M.	**Basthoumi Muslih S.Pd, M.M.**
NIDN. 0014015706	**NIDN. 0701018707**

ii

Skripsi Oleh :

MOCH. BAYU KRESNA S.
NPM: 11.1.02.02.0058

Judul :

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA *SALES PROMOTION* LEMBAGA RUMAH SEHAT INDONESIA

(Studi kasus pada *Sales Promotion* Lembaga Rumah Sehat Indonesia)

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri
Pada tanggal : 5 Desember 2015

Dan Dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ema Nurzaimul Hakimah,S.E., M.M.
2. Penguji I : Dr. Subagyo, M.M
3. Penguji II : Basthoumi Muslih S.Pd, M.M.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

iii

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA *SALES PROMOTION* LEMBAGA RUMAH SEHAT INDONESIA

Moch. Bayu Kresna S.
11.1.02.02.0058
Ekonomi - Manajemen
bayer182@ymail.com
Prof. Dr. H. Sugiono, M.M. dan Basthoumi Muslih S.Pd, M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Dalam kenyataannya, hampir semua perusahaan mengharapkan prestasi kerja yang baik dari setiap karyawannya, sehingga bisa memberikan kontribusi bagi perusahaan. Terutama perusahaan swasta yang mengandalkan kontribusi langsung dari semua karyawannya, agar mampu bertahan dan berkembang. Seperti halnya kondisi yang ada pada Lembaga Rumah Sehat Indonesia, dengan jumlah *Sales Promotion* sebanyak 63 orang.

Permasalahan penelitian ini adalah : (1) *Sales Promotion* dengan latar belakang pendidikan yang relatif sama memiliki perbedaan tingkat penjualan, meskipun itu dalam daerah pemasaran yang sama. (2) Adanya perbedaan *skill* dalam ketika melakukan pendekatan terhadap calon konsumen, meskipun mereka memiliki latar belakang pendidikan yang sama. (3) Pelatihan, fasilitas dan motivasi yang diberikan oleh Lembaga Rumah Sehat Indonesia cukup baik, akan tetapi tidak semua *Sales Promotion* dapat mengimplementasikan hal tersebut dalam mendekati masyarakat. (4) Bonus dan insentif yang diberikan cukup tinggi, akan tetapi hal ini tidak membuat semua *Sales Promotion* bisa mendapatkan hasil yang maksimal.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yaitu dengan metode kuesioner dengan *Sales Promotion* Lembaga Rumah Sehat Indonesia. Untuk pengujian instrumen menggunakan uji Validitas, Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik. Sedangkan untuk analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda karena variabel yang digunakan lebih dari dua variabel, dengan uji F dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Keeratan hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah hubungan yang sangat tinggi atau kuat sekali. Dan uji t diketahui bahwa secara parsial kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Dengan demikian simpulan hasil penelitian ini bahwa kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh pada prestasi kerja *Sales Promotion* Lembaga Rumah Sehat Indonesia. Sehingga diharapkan pimpinan Lembaga Rumah Sehat Indonesia harus lebih memperhatikan dari mulai rekruitmen karyawan, sampai dalam pelatihannya lebih memperhatikan dalam meningkatkan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja, agar prestasi kerja *Sales Promotion* bisa lebih maksimal.

Kata Kunci : *Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja*

LATAR BELAKANG

Prestasi kerja akan membawa dampak bagi yang bersangkutan, maupun perusahaan tempat ia bekerja. Kompetensi biasanya digunakan sebagai pembeda antara *Sales Promotion* yang sukses, dengan *Sales Promotion* yang biasa-biasa saja di tempat kerja. Kompetensi menurut Sutrisno (2009:203) adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya.

Selain tingkat kompetensi, prestasi kerja bisa juga dipengaruhi oleh motivasi tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian sesuatu untuk memotivasi *Sales Promotion* akan meningkatkan gairah kerja *Sales Promotion* yang bersangkutan, sehingga pada akhirnya bisa memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Prestasi kerja bisa dipengaruhi oleh seberapa besar tingkatan motivasi seorang *Sales Promotion* dalam bekerja. Motivasi menurut Mangkunegara (2007:95) secara etimologi, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Sales Promotion yang memiliki motivasi untuk berprestasi akan mengerahkan segenap kemampuannya, sehingga bisa mencapai hasil yang optimal dalam bekerja. Pencapaian hasil yang baik oleh seorang *Sales Promotion*, bisa meningkatkan kepuasannya dalam bekerja. Perusahaan dengan lebih banyak karyawannya yang terpuaskan, cenderung memiliki produktivitas yang tinggi dibanding pada perusahaan dengan lebih sedikit karyawannya yang terpuaskan. Kepuasan kerja menurut Robbins (2007:99) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang, yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti menyimpulkan perlu adanya penelitian yang lebih mendalam tentang faktor peningkatan prestasi kerja. Adapun judul yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah : **"Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja *Sales Promotion* Lembaga Rumah Sehat Indonesia".**

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2004:60). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2014:97) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah : Prestasi Kerja (Y).

Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2014:96) variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya dan timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah : Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan kerja (X3).

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasional. Penelitian dengan korelasional ini merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antar variabel-variabel (Reksoatmodjo, 2007:129). Teknik tersebut digunakan dengan tujuan mengetahui hubungan antara variabel bebas, Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja karyawan terhadap variabel terikat, Prestasi Kerja *Sales Promotion* Lembaga Rumah Sehat Indonesia.

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian mempunyai peranan penting dalam suatu penelitian karena berhasil tidaknya pengujian suatu hipotesis sangat tergantung pada ketepatan dan ketelitian dalam menentukan metode yang digunakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kuantitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk jumlah atau angka yang dapat dihitung secara sistematik dan di dalam penelitian dilakukan menggunakan rumus statistik (Arikunto, 2006:147).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penulis merencanakan pelaksanaan penelitian pada bulan November sampai dengan Desember. Dalam penyusunan penelitian ini, maka penulis melakukan penelitian pada *Sales Promotion* Lembaga Rumah Sehat Indonesia yang terletak di Jalan Padjajaran No. 42 kel. Pojok kec. Mojoroto Kota Kediri.

Populasi dan Sampel

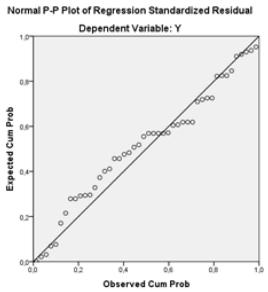
Menurut Sugiyono (2014:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi merupakan kumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Jumlah seluruh *Sales Promotion* yang ada di Lembaga Rumah Sehat Indonesia yang ada di seluruh wilayah kediri terdapat 63 *Sales Promotion*. Karena jumlah populasi tidak terlalu banyak maka dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel atau sampel sensus.

HASIL ANALISIS DATA

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



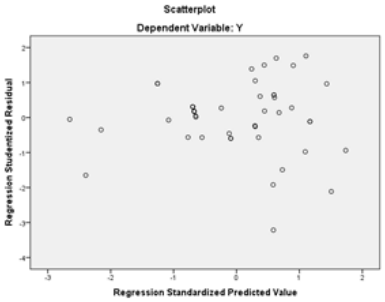
Sumber : Data primer (Kuisioner), diolah 2015

Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	,349	2,865
Motivasi	,208	4,809
Kepuasan Kerja	,349	2,863

Sumber : Data primer (Kuisioner), diolah 2015

Uji Heteroskedastisitas



Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,883	1,244	
	Kompetensi	,112	,107	,107
	Motivasi	,964	,979	,979
	Kepuasan Kerja	,101	,103	,103

a. *Dependent Variable:* Y

Sumber : Data primer (Kuisioner), diolah 2015

Berdasarkan hasil tabel diatas maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Y = 0,883 + 0,112 X1 + 0,964 X2 + 0,101 X3

Uji Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,986[a]	,972	,970	,787

a. *Predictors: (Constant),* X3, X1, X2

b. *Dependent Variable:* Y

Sumber : Data primer (Kuisioner), diolah 2015

ini

an

variabel bebas dan variabel terikat adalah hubungan yang sangat tinggi atau kuat sekali. Dan diketahui untuk nilai adjusted R Square adalah 0.970. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja mampu menerangkan variabel prestasi kerja sebesar 97%. Berarti masih ada variabel lain sebesar 3% yang menerangkan variabel prestasi kerja akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,883	1,244		,710	,482
Komptensi	,112	,046	,107	2,435	,019
Motivasi	,964	,056	,979	1,234	,000
Kepuasan Kerja	,101	,043	,103	2,359	,023

a. *Dependent Variable:* Y

Sumber : Data primer (Kuisioner), diolah 2015

Berdasarkan hasil pengujian SPSS versi 21 pada tabel diatas maka diketahui bahwa :

1) Nilai signifikansi kompetensi sebesar 0,019 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan

Ha diterima. Berdasarkan perhitungan diatas maka kompetensi (X1) secara parsial atau individu berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian hipotesa 1 yang berbunyi "adanya pengaruh antara kompetensi *Sales Promotion* dengan prestasi kerja *Sales Promotion* Lembaga Rumah Sehat Indonesia" terbukti.

2) Nilai signifikansi motivasi sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan perhitungan diatas maka motivasi (X2) secara parsial atau individu berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian hipotesa 2 yang berbunyi "Adanya pengaruh antara motivasi kerja *Sales Promotion* dengan prestasi kerja *Sales Promotion* Lembaga Rumah Sehat Indonesia" terbukti.

3) Nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0.023 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan perhitungan diatas maka kepuasan kerja (X3) secara parsial atau individu berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian hipotesa 3 yang berbunyi "Adanya pengaruh antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja *Sales Promotion* Lembaga Rumah Sehat Indonesia" terbukti.

Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	897,195	3	299,065	482,688	,000[b]
Residual	26,022	42	,620		
Total	923,217	45			

a. *Dependent Variable:* Y

b. *Predictors: (Constant),* X3, X1, X2

Sumber : Data primer (Kuisioner), diolah 2015

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 482,688 > Ftabel sebesar 2,579 atau sig. = 0,000 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti secara bersama-sama kompetensi (X1), motivasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian hipotesis ke 4 berbunyi "Adanya pengaruh antara kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja *Sales Promotion* Lembaga Rumah Sehat Indonesia" terbukti.

KESIMPULAN

Penelitian ini pada dasarnya menitik beratkan pada masalah manajemen sumber daya manusia khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja *Sales Promotion* Lembaga Rumah Sehat Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh signifikan antara kompetensi kerja terhadap prestasi kerja *Sales Promotion* Lembaga Rumah Sehat Indonesia.

2. Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja *Sales Promotion* Lembaga Rumah Sehat Indonesia.

3. Ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja *Sales Promotion* Lembaga Rumah Sehat Indonesia.

4. Secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja *Sales Promotion* Lembaga Rumah Sehat Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, moh 2001. *Seri Ilmu SDM : Psikologi Industri Edisi Keempat*. Yogyakarta : Liberty

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang : Universitas Diponegoro.

_____. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.

_____. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.

_____. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.

Hani Handoko. 2010. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua*, Yogyakarta : BPFE UGM.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana.Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor : Ghalia Indonesia.

Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Jaya, Indra. 2012. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat*. Jurnal Penelitian Fakultas Ekonomi Universitas Jambi, Kampus Pinang Masak, Mendalo Darat, Jambi.

Khan, et al. 2012. *Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan*. *Journal of Hailey College of Commerce, University of the Punjab, Lahore*, Pakistan.

Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach.* New York: McGraw-Hill.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

_____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

_____. 2009. *Manajeman Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Ranupandojo, Heidjrachman. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

Reksoatmodjo, T. N. 2007. *Statistika untuk Psikologi dan Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen, Edisi Kedelapan*. Jakarta : PT Indeks.

Rofiq, Irawanperwanda. 2014. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multi Data Palembang (It Superstore*. Jurnal Program Pasca Sarjana UNSRI.

Sondang, P. Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama.* Jakarta : Kencana.

_____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Suwardi dan Joko Utomo. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai, Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati*. Jurnal Penelitian Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.

Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.

Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.