

**PERANAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA PT. SAMUDRA JAYA RAYA  
MEDAN**

**SKRIPSI**



Oleh :  
**ENNY SURYANINGSIH**  
N.P.M : 978300261



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2008**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
  2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
  3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)13/3/24

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>RINGKASAN</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	2
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian .....	3
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. ....	4
B. Arti Motivasi dan Jenis-jenis Motivasi .....	8
C. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	13
D. Pengertian Produktivitas dan cara mengukurnya .....	14
E. Kerangka Pemikiran.....	17
F. Hipotesis.....	18
<b>BAB III: METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	19
B. Populasi dan Sampel.....	19
C. Definisi Operasional .....	20
D. Jenis dan Sumber Data.....	22
E. Teknik Pengumpulan Data.....	22
F. Teknik Analisis Data.....	23

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>RINGKASAN</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	2
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. ....	4
B. Arti Motivasi dan Jenis-jenis Motivasi.....	8
C. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	13
D. Pengertian Produktivitas dan cara mengukurnya .....	14
E. Kerangka Pemikiran.....	17
F. Hipotesis.....	18
<b>BAB III: METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	19
B. Populasi dan Sampel.....	19
C. Definisi Operasional .....	20
D. Jenis dan Sumber Data.....	22
E. Teknik Pengumpulan Data.....	22
F. Teknik Analisis Data.....	23

**BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI**

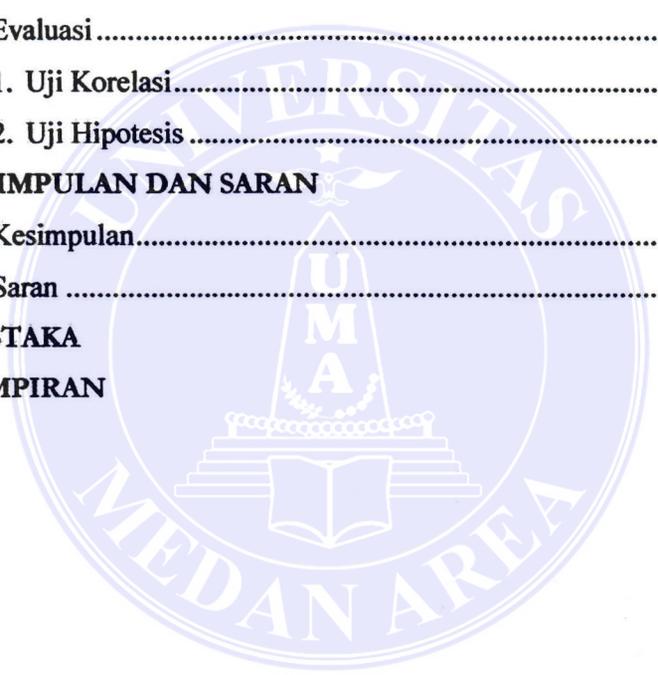
A. Analisis.....	24
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	24
2. Pemberian Motivasi yang diterapkan .....	36
3. Fakto-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam Pemberian Motivasi .....	40
4. Produktivitas Kerja yang dicapai .....	41
5. Hubungan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja .....	43
6. Hambatan-hambatan yang dihadapi dan cara mengatasinya.....	44
B. Evaluasi .....	46
1. Uji Korelasi.....	59
2. Uji Hipotesis .....	63

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	66
B. Saran .....	67

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR LAMPIRAN**



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi seorang pimpinan dalam suatu perusahaan terhadap karyawannya. Karyawan umumnya mempunyai motivasi untuk mendapatkan suatu yang diinginkannya melalui proses kerja atau aktivitas yang dilakukannya, jika sesuatu yang diinginkan tersebut terpenuhi akan menimbulkan perasaan senang atau puas, dan sebaliknya apabila keinginannya tersebut tidak dapat terwujud maka akan menimbulkan kekecewaan. Bilamana keadaan seperti ini sampai terjadi akan membawa dampak negatif pada dirinya sendiri maupun pada perusahaan dimana dia bekerja.

Motivasi selain berfungsi untuk mendorong dan merangsang karyawan supaya bekerja dengan giat, dapat pula berfungsi untuk menentukan tingkat produktivitas kerja yang dapat dicapai oleh perusahaan, dengan semakin besarnya motivasi yang diberikan pimpinan perusahaan terhadap bawahannya, maka diharapkan akan semakin besar pula tingkat produktivitas kerja yang dapat dicapai, sehingga hasil yang akan diperoleh diharapkan juga akan semakin besar.

Pada umumnya, tujuan dari pada organisasi perusahaan bukan saja untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia, tetapi juga memperoleh laba. Di pihak lain bagaimanakah perusahaan dapat

menjaga agar kontinuitas usahanya tidak mengalami gangguan. Salah satu cara untuk itu adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan-karyawan, sehingga karyawan tersebut dapat bergairah dan bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

PT. Samudra Jaya Raya Medan adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang distributor (dialer) minyak pelumas, dimana perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya dengan memberikan motivasi yang sesuai dan tepat. Sesuai dengan kebijakan perusahaan, pimpinan dalam pelaksanaan pencapaian tujuan perusahaan melalui motivasi pihak manajemen dan telah melaksanakan motivasi berupa motivasi positif dan motivasi negatif (melalui pemberian gaji, insentif dan hukuman atau sanksi yang diberikan jika melakukan tindakan indisipliner).

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa pembahasan mengenai pengaruh motivasi merupakan faktor yang dominan dalam suatu perusahaan sehingga penulis merasa tertarik untuk meneliti, menulis lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“PERANAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SAMUDRA JAYA RAYA MEDAN”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan hal yang penting dilakukan terlebih dahulu sebelum pada pembahasan. Sebab tanpa adanya masalah yang dipecahkan, maka pencaharian, pengumpulan dan penganalisaan data yang dilakukan tidak akan bermanfaat dan tidak mengena pada sasarannya. Masalah

yang dihadapi PT. Samudra Jaya Raya Medan adalah : “Sejauhmana pemberian motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Samudra Jaya Raya Medan”.

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui hubungan motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Samudra Jaya Raya Medan.
2. Mengetahui seberapa besar pemberian motivasi yang diberikan manajemen perusahaan pada karyawan.

### **D Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Sebagai bahan masukan bagi PT. Samudra Jaya Raya Medan tentang pelaksanaan motivasi yang dilakukan oleh perusahaan.
2. Bagi peneliti untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai motivasi.
3. Sebagai bahan masukan bagi peneliti yang bermaksud mengadakan penelitian yang sama.

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping bidang manajemen yang lainnya, seperti manajemen produksi, manajemen pemasaran ataupun manajemen keuangan. Oleh karena itu, MSDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Berbagai istilah yang dianggap sama artinya dengan manajemen sumber daya manusia adalah power management, personnel administration, personnel management dan labour management. Manajemen sumber daya manusia yang sering juga disebut dengan manajemen personalia oleh para ahli didefinisikan secara berbeda. Sebagai penjelasan lebih lanjut, dibawah ini akan dikemukakan beberapa pendapat mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, yaitu :

Edwin B. Flippo, (2001 : 14) dalam bukunya "Personality of Management" menerangkan "Manajemen Personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja".

Menurut Malayu SP,. (2001 : 2) menjelaskan bahwa “Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi, dan masyarakat”.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli di atas, penulis mengambil kesimpulan adalah bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu cabang dari manajemen yang menitik beratkan pada kegiatan tenaga kerja, mengelolanya sedemikian rupa dalam pencapaian tujuan organisasi dengan tidak mengabaikan tujuan-tujuan organisasinya. Selain itu dapat juga dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu wadah yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pendayagunaan tenaga kerja sedemikian rupa, sehingga efektivitas dan efisiensi tenaga kerja ditingkatkan semaksimal mungkin.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas tenaga kerja dalam organisasi. Sasaran manajemen sumber daya manusia adalah mengusahakan untuk mendapatkan atau menciptakan tenaga kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia, selanjutnya membina dan mengembangkan tenaga kerja tersebut untuk mendapatkan suasana kerja sama yang harmonis antara sesama karyawan dan pekerjaan dengan perusahaan.

Hadipoerwono, (2002 : 6) menerangkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah :

### 1) Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia adalah fungsi yang harus dilakukan oleh manajer, dengan menentukan lebih dahulu program sumber daya manusia untuk masa yang akan datang yang akan membantu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

### 2) Pengorganisasian

Manajer sumber daya manusia harus membentuk suatu organisasi dengan merencanakan susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, sumber daya manusia dan faktor-faktor fisik, dalam hal ini organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan.

### 3) Pengarahan

Pengarahan adalah merupakan fungsi manajerial tentang bagaimana melaksanakan pekerjaan atau bagaimana mengusahakan agar pekerjaan efektif.

### 4) Pengawasan

Pengawasan adalah merupakan fungsi sumber daya manusia menyangkut masalah pengawasan dari berbagai kegiatan sesuai dengan rencana kepegawaian yang telah dirumuskan.

## b. Fungsi Operasional

Fungsi Operasional terdiri dari :

### 1. Pengadaan

Pengadaan adalah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang menyangkut masalah penentuan jumlah kebutuhan, karyawan,

penarikannya, seleksi dan penempatannya sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## 2. Pengembangan.

Pengembangan adalah fungsi operasional yang menyangkut bagaimana mengembangkan karyawan agar mereka dapat meningkatkan ketrampilan dan keahlian yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas dan kewajiban dengan baik sesuai dengan keinginan perusahaan.

## 3. Pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi dapat diartikan sebagai fungsi pemberian balas jasa terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka, baik tenaga, pemikiran-pemikiran dalam usaha pencapaian sasaran tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

## 4. Pengintegrasian.

Pengintegrasian menyangkut masalah penyesuaian, keinginan dari individu-individu atau karyawan dengan keinginan perusahaan dan masyarakat, dengan demikian para manajer perlu memahami perasaan dan sikap dari karyawan untuk mempertimbangkan dan merumuskan serta menetapkan berbagai kebijakan organisasi atau perusahaan.

## 5. Pemeliharaan.

Fungsi pemeliharaan sumber daya manusia memperlakukan bagaimana mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Pada fungsi ini perhatian dititikberatkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari para karyawan dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan.

## 6. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

Merupakan fungsi yang terakhir dalam fungsi operasional, pada fungsi ini mempermasalahkan bagaimana perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya.

Tujuan dari semua kegiatan ini adalah untuk membantu tercapainya tujuan pokok organisasi, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari perolehan karyawan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan perbaikan kondisi karyawan. Jadi jelaslah bahwa suatu bentuk badan usaha tanpa manusia sebagai penggeraknya adalah mustahil.

### B. Arti Motivasi dan Jenis-jenis Motivasi

#### 1. Arti Motivasi

Sebelum penulis memberikan pengertian tentang motivasi, ada baiknya terlebih dahulu penulis menerangkan asal kata dari motivasi. Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi atau *motivation* dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan

baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Beberapa istilah Motivasi atau motip antara lain “kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*)”.

Menurut Buchari Zainun (2000 :252) menguraikan bahwa “Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagai mana dikehendaki dari orang-orang tersebut”.

Menurut Moekijat (2000 : 143), ”Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Edwin B. Flipppo, (2001 : 321), “Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Untuk membina kegiatan orang-orang kearah tujuan yang diharapkan dan diperlukan pengetahuan, kecapan memahami orang bawahan dalam melakukan segala sesuatu dan dorongan-dorongan atau motivasi apakah yang ada pada mereka.

Secara hakiki manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan. Hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada kebutuhan tertentu, menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut.

Kebutuhan dan tujuan menumbuhkan dan mendorong adanya usaha, yang terlihat sebagai tingkah laku (kebutuhan).

Kebutuhan-kebutuhan yang ada pada setiap orang sedemikian banyaknya, tidak mungkin untuk menghitungnya. Tetapi suatu yang umum berlaku bagi semua kebutuhan tersebut ialah tiap kebutuhan setelah dipuaskan setelah jangka waktu tertentu timbul lagi dan menuntut pemuasan lagi. Timbul dalam waktu yang sama yakni dengan tujuan yang sama atau dengan tujuan yang sudah berubah.

Seseorang ingin promosi dalam bekerja, setelah dipromosi sekian waktu ia merasa kebutuhan untuk promosi ketaraf lebih tinggi lagi. Demikian prosesnya terus menerus untuk segala macam kebutuhan. Menurut Buchari Zainun (2000 : 2005), yang dimaksud dengan motivasi dapat dilihat dari dua segi, yaitu: "Segi aktif atau dinamis, motivasi tanpa sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengarahkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Segi pasif atau yang statis, motivasi merupakan kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan".

Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu cara untuk mendorong pada karyawan agar lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan memberikan kebutuhan yang bersifat material dan non material.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)13/3/24

## 2. Jenis-Jenis Motivasi

Setelah memberikan pengertian dari motivasi maka sekarang mengenai jenis-jenis pendekatan yang dapat dilakukan dalam usaha memotivasi bawahan. Sondang P. Siagian, (2001 : 204) dalam bukunya “Teori Motivasi dan Aplikasinya”, menerangkan ada dua pendekatan yang umum mengenai jenis-jenis motivasi, yaitu :

### 1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mau menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan sesuatu berupa hadiah atas penghargaan, seperti kenaikan gaji (upah) dan peningkatan rasa puas dari bawahan.

### 2. Motivasi negatif

Motivasi negatif menggambarkan, apabila seseorang bekerja tidak melakukan tugas atau pekerjaan maka orang itu akan diberikan mengenai sesuatu hal yang mungkin berupa ancaman bahwa dia akan kehilangan sesuatu, seperti kehilangan pengakuan, uang dan kemungkinan akan kehilangan pekerjaan.

Semua manajer pada dasarnya menggunakan kedua jenis motivasi tersebut, yang menjadi masalah utama dalam penggunaannya, kedua jenis motivasi ini adalah mengenai perimbangan atau proporsi masing-masing penggunaannya dan saat-saat bagaimana akan dipergunakan. Dalam hal ini ada baiknya kita meninjau kegiatan perusahaan dan melihat tingkat pengetahuan dan pendidikan dari seseorang tenaga pekerja. Bila tingkat

pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki rendah seperti dari kebanyakan dari mereka memiliki tingkat pengetahuan yang minim, disinilah sering ditemukan atau digunakan jenis motivasi negatif, karena manajer yakin bahwa ketakutan dan mengakibatkan pekerja akan melakukan tindakan yang diinginkan.

Sebaliknya bila manajer percaya bahwa kesenangan dan kepuasan akan menjadi dorongan bekerja, maka manajer akan lebih banyak menggunakan motivasi positif. Walaupun demikian tidak ada satu orang pun pimpinan yang sam sekali tidak menggunakan motivasi negatif. Penggunaan dari masing-masing motivasi ini haruslah setelah terlebih dahulu memperhatikan situasi dan orang yang dihadapinya., karena suatu dorongan atau motivasi yang sudah dianggap sangat efektif bagi seorang, mungkin bagi orang lain sebaliknya, misalnya pada seseorang diberikan dorongan yang baik sehingga ia akan lebih bekerja lebih giat karena merasa dirinya dihargai atasannya, tetapi ada kemungkinan bahwa dengan adanya dorongan dari atasan menjadi asuh, karena ia menganggap dirinya orang penting yang selalu diperhatikan.

Motivasi, suatu daya perangsang atau pendorong yang merangsang dan mendorong tenaga kerja agar mau bekerja dengan baik dan bergiat, karena motif yang berbeda antara satu tenaga kerja dengan tenaga kerja lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja serta disebabkan adanya perbedaan waktu dan lingkungan dimana ia bekerja dan bertempat tinggal.

Dengan demikian seorang pemimpin haruslah dapat mengetahui dan

lebih dahulu mengadakan penyelidikan tentang jenis daya perangsang yang di prioritas dalam usaha mendorong bawahan untuk bekerja lebih giat dan baik.

### C. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. Motivasi adalah juga subjek membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.

Sondang P. Siagian (2001 : 211) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

- a. Tingkat prestasi seseorang.
- b. Kemampuan individu.
- c. Pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut juga persepsi peranan”.

Jadi, dari analisa di atas maka motivasi, kemampuan dan persepsi peranan adalah saling berhubungan, bila salah satu faktor rendah, maka tingkat prestasi akan rendah, walaupun faktor-faktor lainnya tinggi.

## **D. Pengertian Produktivitas Kerja dan Metode Pengukurannya**

### **1. Pengertian Produktivitas Kerja**

Kita menyadari bahwa setiap kesatuan organisasi yang produktif akan selalu terdapat sasaran pekerjaan dan orang sebagai kesatuan ekonomi. Hal ini diarahkan kepada penemu logika, rasional dan kecermatan pengukuran dalam rangka mengurangi ketidak pastian demi untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Secara umum pengertian produktivitas adalah perbandingan dari pada output (keluaran) dengan input (masukan). Produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan (input) yang sebenarnya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut.

Muchdarsyah Sinungan, (2000 : 74), "Produktivitas adalah nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut".

Payaman Simanjuntak, (2001 : 80), "Produktivitas adalah sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa".

Sedangkan menurut Mauled Mulyono, (2001 : 64), "Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang). Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif".

Bila ditinjau dari segi teknik produktivitas, bahwa pengertian dari produktivitas pada hakekatnya adalah pencapaian tingkat efisiensi dan efektivitas dari penggunaan sumber-sumber daya yang tersedia. Jika ditinjau dari segi psikologis, maka pengertian produktivitas adalah suatu sikap mental patriotik yang selalu memandang hari depan dengan secara optimis, bahwa seorang tenaga kerja akan selalu ada dorongan untuk menjadi dinamis dan kreatif.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja itu adalah :

- a. Suatu kemampuan untuk memberikan hasil yang maksimal dengan menggunakan tenaga atau sumber daya yang minimum.
- b. Suatu perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) pada perusahaan.

## 2. Metode Pengukuran Produktivitas Kerja

Agar susunan daftar produktivitas dari waktu ke waktu sebanding, setiap susunan daftar harus disesuaikan dengan nilai waktu dasar yang menggunakan harga-harga paten. Oleh karena itu pengukuran aktivitas faktor total merupakan rata-rata tenaga kerja dan produktivitas modal yang diukur. Adapun metode pengukuran produktivitas kerja menurut Muchdarsyah Sinungan (2000 : 80) terdiri dari :

- a. Pengukuran produktivitas tenaga kerja.

Pengukuran produktivitas kerja menurut sistem fisik perorangan atau perjam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut

pandangan/pengawasan harian pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi suatu unit yang berbeda. Oleh karena itu digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah kedalam unit-unit pekerjaan yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksana standar. Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana.

Masukan pada produktivitas tenaga kerja seharusnya menutup semua jam-jam kerja para pekerja, baik pekerja kantor maupun kasar. Manajer yang bermaksud mengevaluasi jalannya biaya tenaga kerja dan penggunaan tenaga kerja dapat membagi tenaga kerja perusahaan kedalam beberapa komponen untuk dianalisis, misalnya hasil yang sama dapat dihubungkan dengan produksi atau pekerja tata usaha.

**b. Pengukuran produktivitas total**

Ada dua cara utama untuk pengukuran produktivitas total, yaitu:

**1) Metode waktu tenaga kerja.**

Semua material, penyusutan, jasa-jasa dan produk akhir yang menyangkut tenaga kerja dengan membagi hasil (output), masukan (input) menurut perhitungan dengan upah tahunan rata-rata sekarang dari semua sumber tenaga kerja. Dalam hal ini disarankan kedalam ekuivalen tenaga kerja, perlengkapan modal, jasa serta yang diberi. Penambahan ini harus diperkirakan dengan perhitungan nilai bahan



mentah, jasa-jasa dan penyusutan pabrik serta membaginya menurut pendapatan rata-rata setiap tahun secara nasional pekerja. Jadi kita akan tiba pada jumlah orang-orang dibagi kedalam hasil (output) untuk tahun tersebut agar diperoleh gambaran tenaga manusia.

$$\text{Hasil bersih} = \frac{\text{Per nilai tambah rata-rata}}{\text{Jumlah total pekerja}}$$

## 2) Metode finansial.

Dalam beberapa kasus, indeks produktivitas dapat dikembangkan dengan langsung, seperti masalah pengukuran produktivitas sering dilakukan dengan menggunakan perbandingan finansial yang berhubungan dengan komponen-komponennya.

## E. Kerangka Pemikiran

Agar lebih memahami dan terarahnya kelanjutan penulisan proposal skripsi ini serta perlu dirumuskan kerangka pemikiran. Dapat dituliskan bahwa karyawan yang tidak termotivasi akan bekerja terbatas cara berpikir dan semangat kerjanya.

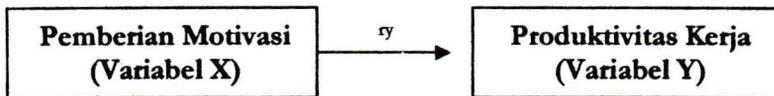
Motivasi merupakan suatu bentuk tindakan atau kebijaksanaan yang diterapkan pimpinan perusahaan untuk mengarahkan dan mendorong para pegawai atau karyawn agar mau bekerja tanpa unsur paksaan.

Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Produktivitas kerja dapat disertakan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya menghasilkan keluaran.

Dengan adanya hubungan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, maka terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut dan dapat digambarkan Sebagai berikut :

Gambar II-1

Hubungan Motivasi terhadap Produktivitas



$r_y$  = Koefisien korelasi hubungan antara variabel x dan variabel y yang menggambarkan tingkat keluaran kedua variabel tersebut.

### F. Hipotesis

“Hipotesis adalah dugaan sementara dari suatu masalah yang masih perlu diuji lagi kebenarannya melalui suatu penelitian dan analisa data”

(Husaini Usman, 2006 : 67)

Untuk memperjelas pengertian hipotesis penulis mengutip pengertian hipotesis sebagai berikut : “Bila insentif yang diberikan perusahaan telah sesuai, maka diharapkan karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja”.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian bertempat di PT. Samudra Jaya Raya Medan yang berlokasi di Nibung Raya No.21 Medan. Sedangkan waktu penelitian direncanakan pada bulan Juli sampai dengan tanggal 30 Agustus 2008.

#### B. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut Sugiono, (2004 : 72) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari ; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Berdasarkan pendapat di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Samudra Jaya Raya Medan yang berjumlah 30 orang.

##### 2. Sampel

Menurut Sugiono (2004 : 73) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh poluasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat

menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah acak random secara proporsional tiap bagian/unit dan penentuan jumlah sampel yang digunakan berdasarkan tabel penentu yang telah ditetapkan secara proporsional. Berdasarkan pendapat di atas, maka yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah sekitar 30 orang.

### C. Definisi Operasional

#### 1. Pemberian Motivasi (variabel bebas)

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan

Data mengenai pelaksanaan pemberian motivasi sebagai variabel bebas (*independent*), variabel dengan kisi-kisi instrument penelitian segmen ini terdapat dalam tabel III-1.

Tabel III-1  
Indikator Pemberian Motivasi

Variabel Penelitian	Uraian	No. Bukti Pertanyaan
Motivasi	- Insentive	1,2
	- Penghargaan	3,4
	- Pendidikan dan latihan	5,6,7

#### 1. Produktivitas Kerja (variabel terikat)

Produktivitas pada hakekatnya adalah pencapaian tingkat efisiensi dan efektivitas dari penggunaan sumber-sumber daya yang tersedia. Jika ditinjau dari segi psikologis, maka pengertian produktivitas adalah suatu sikap mental

patriotik yang selalu memandang hari depan dengan secara optimis, bahwa seorang tenaga kerja akan selalu ada dorongan untuk menjadi dinamis dan kreatif

Data mengenai produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat (*Independent*).

Tabel III-2  
Indikator Produktivitas Kerja

Variabel Penelitian	Uraian	No. Bukti Pertanyaan
Produktivitas Kerja	- Sikap Kerjasama	1
	- Kreativitas	2,3
	- Teknologi	4,5
	- Kemampuan Berprestasi	6,7

Pada proses pengolahan data, untuk menghitung masing-masing indikator, maka digunakan Skala Likert. Dimana ditentukan item-item yang relevan dengan apa yang ingin diketahui, kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban-jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Skala Likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Pengukuran Skala Likert ini dilakukan dengan pembagian :

- 1) Jawaban "Sangat Setuju", diberi nilai 5.
- 2) Jawaban "Setuju", diberi nilai 4.
- 3) Jawaban "Ragu", diberi nilai 3.
- 4) Jawaban "Tidak Setuju", diberi nilai 2.
- 5) Jawaban "Sangat Tidak Setuju", diberi nilai 1.

Secara lebih ringkas akan diterangkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel III-3  
Instrumen Skala Likert

No.	Ietm Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

#### D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini hanya menggunakan data primer yaitu : data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer juga merupakan data yang diperoleh dari seluruh responden pada lokasi penelitian, melalui pengisian kuisisioner, pengamatan serta wawancara.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu mengadakan peninjauan langsung kelokasi perusahaan tersebut.
2. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu menyusun suatu daftar pertanyaan yang diserahkan kepada responden yang dapat memberikan data dan keterangan secara tertulis.
3. Angket, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan

kepada para responden dalam perusahaan agar diperoleh jawaban secara tertulis.

#### F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

a = Konstanta (Nilai Intercept)

b = Arah peningkatan atau penurunan produktivitas kerja

x = Motivasi

y = Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui hubungan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot (\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n \cdot (\sum y^2) - (\sum y)^2\}}} \dots \text{Husaini Usman (2006 : 211)}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

x = motivasi

y = produktivitas kerja

Untuk menguji hipotesis  $H_0$  maka digunakan uji t.

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Setelah mengadakan pembahasan mengenai peranan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Samudra Jaya Raya Medan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja jika program motivasi dijalankan dengan baik.
2. Ada beberapa hal yang menyangkut dengan pengaruh motivasi di PT. Samudra Jaya Raya Medan, antara lain :  
Besarnya upah sesuai dengan UMR, kelebihan jam kerja dibayar sebagai upah lembur, mengikut sertakan karyawan dalam rapat, perhatian terhadap prestasi kerja, pemberian tunjangan hari raya dan tahun baru, pemberian tunjangan kesehatan, mengikut sertakan terhadap program jamsostek.
3. Nilai korelasi  $r_{xy} = 0,591$  ternyata lebih besar dari  $r$  tabel = 0,361, maka hubungan antara variabel x (pemberian motivasi) dengan variabel y (produktivitas kerja) dinyatakan signifikansi, dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima.
4. Setelah dilakukan uji t, diperoleh hasil bahwa  $t_0 3,879 > t = 2,048$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Terlihat bahwa hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Ini berarti pengaruh motivasi yang selama ini diterapkan oleh perusahaan sangat berkaitan dengan produktivitas kerja.

## B. Saran

Melihat dari hasil hipotesis yang didapat menyangkut antara motivasi dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang sangat erat sekali, yaitu bila pemberian motivasi mampu merangsang para karyawan, maka produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Pada kesempatan ini penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Pimpinan perusahaan harus tanggap dalam mengantisipasi keinginan para karyawan yang mengginginkan perubahan kesejahteraan menjadi lebih baik disamping itu perusahaan juga harus selalu memberikan motivasi-motivasi yang mampu menimbulkan kesadaran untuk menjadi karyawan yang baik.
2. Pimpinan perusahaan harus mengadakan penilaian secara objektif terhadap kemampuan karyawan, kemudian mengambil keputusan untuk meningkatkan kesejahteraan.
3. 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.
4. Perusahaan perlu menciptakan program-program motivasi yang mampu menciptakan perubahan iklim kerja yang kondusif serta mampu menciptakan mental-mental yang baik.

5. Jika terjadi aksi-aksi buruh dalam rangka menuntut kesejahteraan yang lebih baik dalam rangka untuk kesejahteraan dengan tingkat kebutuhan dimasa sekarang, maka sebaiknya perusahaan harus memandang karyawan atau buruh adalah makhluk sosial yang membutuhkan berbagai keperluan hidup.



## DAFTAR PUSTAKA

- ✓ Buchari Zainun, **Manajemen dan Motivasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta 2000.
- ✓ Edwin B. Flippo, **Personality of Management (Manajemen Personalia)**, Terjemahan Moch. Maksud, Edisi IV, Cetakan Kesembilan, Penerbit Erlangga, Jakarta 2001.
- ✓ Hadipoerwono, **Tata Personalia**, Cetakan Kelima, Edisi Revisi, Penerbit PT. Djembatan, Jakarta 2002.
- ✓ Malayu SP. Hasibuan, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Penerbit CV. Haji Masagung Jakarta 2001.
- Mauled Mulyono, **Penetapan Produktivitas Dalam Organisasi**, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- ✓ Moekijat, **Pengembangan, Manajemen, dan Motivasi**, Cetakan Kedua, CV. Pioner Jaya, Bandung 2000.
- ✓ Muchdarsyah Sinungan, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2000.
- ✓ Payaman Simanjuntak, **Prinsip dan Konsep Produktivitas**, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit LPFE-UI, Jakarta, 2000.
- ✓ Sondang P. Siagian, **Teori Motivasi dan Aplikasinya**, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, PT. Rineka Sipta, Jakarta, 2001.
- ✓ Husaini Usman, **Pengantar Statistika**, Edisi Kedua, Diterbitkan PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2006.
- ✓ Sugiono, **Metode Penelitian Bisnis**, Edisi Revisi, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2004.
- S. Nasution dan M. Thomas, **Penuntun Membuat Thesis, Disertasi, Skripsi dan Makalah**, Edisi VIII, Penerbit Bumi AKsara, Jakarta, 2000.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)13/3/24