

**PERANAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DAERAH PERUM PEGADAIAN
MEDAN**



OLEH :

AGUSUR BUDI SYAHPUTRA
Stambuk : 98.830.0262



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 0 3**

**PERANAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DAERAH PERUM PEGADAIAN
MEDAN**



OLEH :

AGUSUR BUDI SYAHPUTRA
Stambuk : 98.830.0262

**Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Studi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Medan Area**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 0 3**

**JUDUL SKRIPSI : PERANAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DAERAH PERUM PEGADAIAN MEDAN.**

Nama Mahasiswa : AGUSUR BUDI SYAHPUTRA

No. Stambuk : 98.830.0262

Jurusan : Manajemen




Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I


Pembimbing II


(Drs. H. Miftahuddin, MBA)

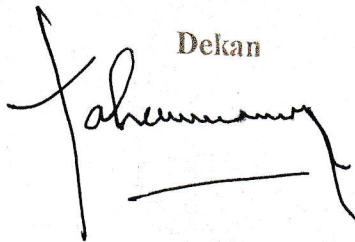

(Dra. Isnaniah LKs)

Mengetahui :

Ketua Jurusan


(Drs. M. Jhon Hardy, Msi)

Dekan


(H. Syahriandy, SE, Msi)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim,

Assalamualaikum wr wb, Alhamdulillah Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan Karunia-Nya kepada penulis , telah diberi kesehatan dan kekuatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang sederhana ini, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan ini disebabkan kemampuan, pengalaman dan ilmu pengetahuan penulis sangat terbatas, untuk itu penulis menerima segala kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Judul skripsi ini adalah *“PERANAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DAERAH PERUM PEGADAIAN MEDAN.*

Sebagai seorang insan manusia, kita tidak lepas dari bantuan orang lain dalam melaksanakan tugas-tugas kita, demikian pula dalam menyusun skripsi ini tanpa adanya bantuan dari pihak lain sudah tentu skripsi ini tidak akan dapat selesai. Walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri maupun bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Secara khusus pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Ayahanda Kemis Misran dan Ibunda Hasna yang tercinta, yang telah membesarkan ananda sehingga ananda mencapai gelar sarjana serta seluruh keluarga yang telah banyak berkorban baik moril maupun materil, selama proses penulis menuntut ilmu hingga sekarang.

2. Bapak H. Syahriandy,MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah banyak membimbing saya hingga menjadi sarjana.
3. Bapak Drs. H. Jhon Hardy selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak H.Drs. Miftahuddin,MBA, selaku Pembimbing I, yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dra. Isananiah LKs, selaku Pembimbing II, yang telah banyak memberikan dorongan dan saran-saran kepada penulis.
6. Seluruh staff pengajar dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
7. Bapak Pimpinan Kantor Daerah Perum Pegadaian Medan beserta Staff dan Pegawai yang telah memberikan bantuan berupa data dan Izin riset untuk kebutuhan penulisan skripsi ini.
8. Teristimewa buat Endang Susilowaty, Ananda Reina Salsabila yang telah luang untuk memberikan waktunya buat penulis sehingga penulis dapat mencapai gelar sarjana.
9. Teristimewa buat Kakak Ku : Henny Wahyuni Dan Suami. Henty Yanti dan Suami. Romadiana SE dan Suami & Seluruh Kemanakan Tersayang yang telah memberikan bantuan moral maupun materil sehingga selesai skripsi ini hingga selesai.
- 10.Seluruh teman-teman yang membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini terutama, Hendri P.Gultom, B'Anto,SPd, B'Benny,SE, B'Iwan,SE, B'Ali Sadri,SE, B'Arsil,SE, B'Noviar,SE dan Istri serta berbagai pihak yang tidak dapat

disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

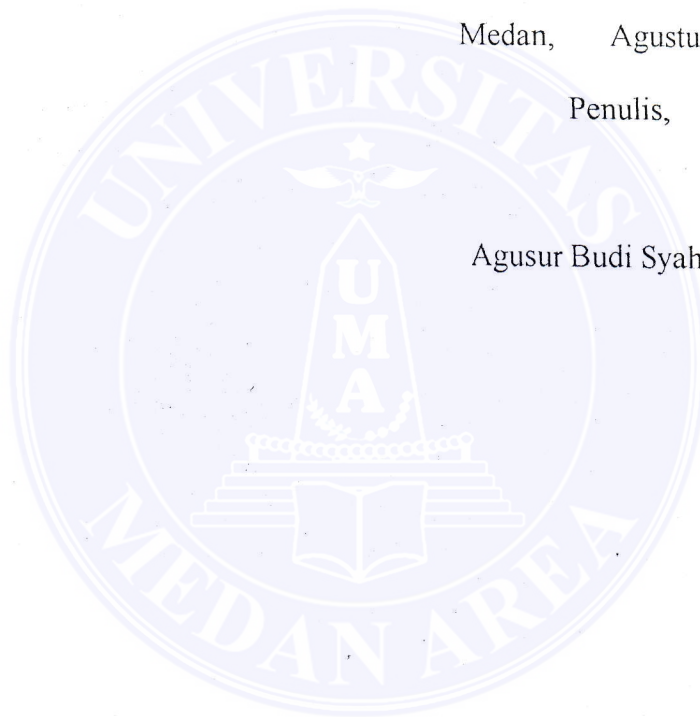
11. Seluruh teman stambuk “98” yang tidak bisa penulis ucapkan satu persatu disini, yang telah banyak membantu di dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga seluruh kebaikan yang penulis terima mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT dan skripsi ini dapat berguna bagi penulis dan yang membacanya.

Medan, Agustus 2003

Penulis,

Agusur Budi Syahputra



RINGKASAN

AGUSUR BUDI SYAHPUTRA “PERANAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DAERAH PERUM PEGADAIAN MEDAN”

Dalam mendirikan badan usaha/perusahaan tentunya terdapat berbagai sasaran yang akan diraih guna mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Sasaran-sasaran itu akan dapat dicapai melalui aktivitas-aktivitas yang dilakukan dengan cara melibatkan dan memanfaatkan sumber daya yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan dari berbagai sumber daya tersebut dalam aktivitasnya tidak terlepas dari peran aktif tenaga kerja.

Oleh karena itu salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian khusus adalah aspek sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia adalah yang merupakan kunci dari sumber daya lain yang juga merupakan pendorong untuk majunya perusahaan itu sendiri. Peningkatan produktivitas kerja pegawai tidak terlepas dari keinginan perusahaan itu sendiri yang mana dari keinginan dan kebutuhan pegawai tersebut pada perusahaan dimana dia bekerja. Salah satu indikator keberhasilan seorang pimpinan dapat dilihat dari keberhasilannya memotivasi pegawainya untuk bekerja dengan baik dan semaksimal terhadap pekerjaannya dan ini akan terlihat melalui prestasi kerja yang mereka capai dibidang pekerjaan mereka. Adapun yang menjadi permasalahan dalam hal ini adalah sejauhmana peranan motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Daerah Perum Pegadaian Medan.

Tentunya dalam hal ini peranan dari pendidikan dari berbagai disiplin ilmu sangatlah diutamakan terutama bagi para pimpinan. Apabila motivasi yang diterapkan pada pegawai lebih menekankan pada prinsip-prinsip dalam pemberian motivasi maka akan menghasilkan peningkatan produktivitas kerja pegawai. Panjang atau luas definisi motivasi ini sebenarnya bergantung pada besarnya perhatian pada sistem internal secara keseluruhan pada berbagai faktor yang berinteraksi system internal pada seseorang seperti : Kebutuhan, gerakan dan moril.

Secara sempit dapat didefinisikan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang kuat membuat seseorang bertindak dengan satu cara tertentu. Semua perilaku yang dilakukan pada seseorang umumnya adalah sebagai akibat dari motivasi pribadi yang ada pada orang tersebut. Hal ini bukanlah berarti bahwa semua perilaku yang terdapat pada seseorang akan diramal, tetapi perilaku-perilaku seseorang pada dasarnya mempunyai penyebab yang diketahui atau telah mendorong orang tersebut berperilaku demikian.

Seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan pada dasarnya tidak bekerja semata-mata untuk memenuhi kewajiban mereka sebagai pegawai, tetapi pada umumnya juga mereka bekerja untuk memotivasi yang ada pada pribadinya masing-masing (motivasi internal).

Pentingnya peranan motivasi adalah dikarenakan seorang manajer tidak mungkin bekerja sendirian untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi manajer tersebut memerlukan bantuan orang lain yang dalam hal ini adalah merupakan bawahannya dengan cara membagikan pekerjaan pada bawahannya agar dikerjakan dengan baik, terarah pada tujuan yang diinginkan oleh si manajer tersebut.

Dari beberapa defenisi motivasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam hal ini motivasi bertujuan untuk menggiatkan semua pegawai agar bersemangat dan dapat mencapai tujuan/hasil sebagaimana yang dikehendaki oleh manajer tersebut. Salah satu yang menjadi seseorang untuk bekerja adalah karena adanya kebutuhan, dimana setiap individu mempunyai kebutuhan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Hal inilah yang disebut sebagai motivasi positif. Pada garis besarnya motivasi yang diberikan pada seseorang dapat digolongkan dalam dua jenis yaitu : Motivasi positif dan motivasi negatif.

Pada Kantor Daerah Perum Pegadaian Medan lebih cenderung memberikan motivasi positif yang terdiri dari material dan non material yang disesuaikan dengan tingkat golongan pegawai yang ada. Sedangkan motivasi negatif yang terdiri dari ancaman atau sanksi sangat kecil hanya diberikan/diberlakukan kepada pegawai yang tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan. Motivasi yang dilakukan perusahaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Alasan Pemilihan Judul.....	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Hipotesis	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian.....	4
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan data.....	4
F. Metode Analisis	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	7
A. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Pengertian dan Jenis-jenis Motivasi.....	13
C. Teori-teori Motivasi dan Model Motivasi.....	17
D. Pengertian Produktivitas Kerja dan Metode Pengukurannya.....	25
E. Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja.....	28

BAB III : KANTOR DAERAH PERUM PEGADAIAN MEDAN	30
A. Gambaran Umum Perusahaan	30
B. Sistem Penggajian dan Sistem Karier	41
C. Motivasi yang Diterapkan	49
D. Produktivitas Kerja dan Cara Pengukurannya	54
E. Hambatan-hambatan Yang Dihadapi Dalam Pemberian Motivasi dan Produktivitas Kerja.....	56
BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI	59
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HAL
1. Model Motivasi Contents Theories	18
2. Struktur Organisasi Perum Pegadaian Medan	35



BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Dalam kegiatan usaha, dimana setiap perusahaan mempunyai tujuan pokok yang ingin dicapai yaitu mempertahankan eksistensi perusahaan serta pengembangan usaha, maka dalam pencapaian tujuannya itu perusahaan dituntut untuk menggunakan manajemen yang baik dan tepat dengan penerapan metode-metode yang akurat untuk menjangkau lebih jauh ke depan. Disamping itu perusahaan harus mampu mengantisipasi kesempatan dan ancaman yang serius bagi perusahaan yang tidak mampu beradaptasi terhadap dinamika lingkungan itu sendiri.

Potensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan sangat menentukan kemampuan perusahaan tersebut dalam menghadapi persaingan yang semakin keras saat ini. Sebab itu perusahaan tersebut harus memperhatikan keberadaan dari sumber daya manusia yang mereka miliki. Banyak perusahaan yang mengirimkan pegawainya untuk belajar ke suatu institusi pendidikan, seminar-seminar, mengadakan latihan-latihan untuk meningkatkan ketrampilan dan berbagai bentuk/cara dalam meningkatkan kemampuan kerja.

Dalam kondisi-kondisi tertentu sering terjadi perbedaan motif antara pihak manajemen dengan tenaga kerja operasional dimana pihak manajemen menghendaki agar para pegawai meningkatkan produktivitas kerja demi pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan di lain pihak karyawan menginginkan imbalan atau kompensasi yang lebih layak, penyediaan fasilitas, peningkatan karier dan banyak lagi kegiatan yang ingin dipenuhi serta kebutuhan lainnya yang

ada pada hakekatnya dapat mempengaruhi motivasi kerja mereka dan secara langsung berakibat terhadap pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Untuk merupakan tugas manajemen perusahaan terutama bidang personalia dalam mengembangkan berbagai cara dan metode pemberian motivasi yang tepat diterapkan sesuai dengan kondisi yang nantinya akan dapat menjembatani keinginan dari pegawai, keinginan dari perusahaan maupun dari manajemen perusahaan itu sendiri.

Sebab bila perusahaan tidak mampu menemukan dan melaksanakan cara serta metode yang tepat dalam memotivasi pegawainya, bisa mengakibatkan turunnya produktivitas perusahaan secara keseluruhan, dimana produktivitas yang tinggi merupakan syarat yang sangat penting dalam menghadapi persaingan dewasa ini.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk membahas dan membicarakan bagaimana motivasi yang diberikan pimpinan terhadap pegawai dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Sedangkan objek yang diteliti adalah suatu perusahaan yang bergerak di dalam bidang jasa gadaian barang yaitu Perum Pegadaian Medan dengan alasan karena perusahaan tersebut cukup dianggap memenuhi syarat untuk suatu penelitian ilmiah. Dengan alasan-alasan tersebut maka penulis memilih judul penelitian yang dirumuskan sebagai berikut : “
Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Daerah Perum Pegadaian Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. S. Moenir, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Pembinaan Kepegawaian, Cetakan Keenam, Gunung Agung, Jakarta, 1995.
- Edwin B. Plippo, Personel Management, (Manajemen Personalia), Terjemahan M. Mas'ud, Penerbit Erlangga, Edisi Satu, Cetakan Keenam, 1995.
- Hedjachman Ranupanadojo, Pengembangan Manajemen dan Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Cetakan Keenam, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1996.
- James A.F. Stoner, Management, 2nd Edision, (Manajemen Edisi Ke 2), Diterjemahkan Oleh Agus Maulana, Erlangga, Jakarta, 1992.
- Muchadrsyah Sinungan, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Edisi Kedua, Cetakan Kelima, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, 1997.
- Moekijat, Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Dua, Cetakan Kedelapan, Penerbit Manda Maju, Bandung, 1999.
- Melayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan, Penerbit CV. Masoyang, Cetakan Kedua, Jakarta, 1995.
- Soekijo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1996.
- T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Kedelapan, BPFE, Yogyakarta, 1995.
- Winarno Surahkmad, Pengantar Penelitian Ilmiah, Edisi Kedua, Penerbit Tarsito, Bandung, 1995.
- S. Nasution dan M. Thomas, Buku Penuntun Membuat Tesis, Skripsi, Disertasi, Makalah, Bumi Aksara, Jakarta, 1996