

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA RUMAH ZAKAT INDONESIA
MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**ANUAR PRANATA
NIM : 06 832 0180**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 1 2**

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Zakat Indonesia Medan

Nama Mahasiswa : ANUAR PRANATA

No. Stambuk : 06 832 0180

Jurusan : Manajemen

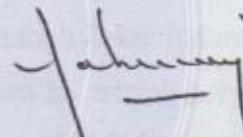
Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Dr. Mifabuddia, MBA)

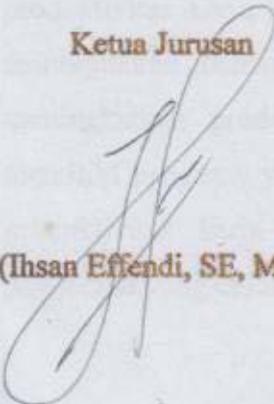


(H. Syahriandy, SE, MSi)

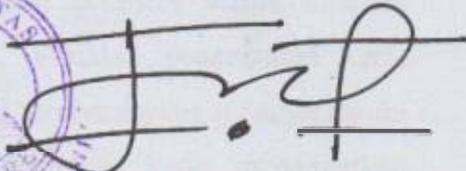
Mengetahui

Ketua Jurusan

Dekan



(Ihsan Effendi, SE, M.Si)



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MFC)

RINGKASAN

Anuar Fransis. NPM. 068320180. "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Zakat Indonesia Medan". Skripsi 2012.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Zakat Indonesia Medan dan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Zakat Indonesia Medan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah motivasi memberi pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Rumah Zakat Indonesia Medan dan pengalaman kerja memberi pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara parsial pada Rumah Zakat Indonesia Medan

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja selama 5 tahun di Rumah Zakat Indonesia Medan yang berjumlah 36 orang, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja selama 5 tahun di Rumah Zakat Indonesia Medan yang berjumlah 36 orang dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh atau sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisa regresi linier berganda dengan menggunakan *Software SPSS for 17.00*.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa motivasi dan pengalaman kerja memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Zakat Indonesia Medan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja menjadi prioritas utama didalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang besar diantara variabel motivasi yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Variabel pengalaman kerja mendapatkan persentase yang cukup tinggi dari produktivitas kerja

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Dengan segala kerendahan hati, rasa syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia dan rahmatNya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area Medan.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
4. Bapak Ohsan Effendi, SE, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. H. Miftabuddin, MBA selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu penulis hingga selesainya skripsi ini.
6. Bapak H. Syahriandy, SE, Msi selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
8. Pimpinan Rumah Zakat Indonesia Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
9. Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan dorongan kepada ananda dari sejak awal perkuliahan sampai selesainya pendidikan ananda.
10. Rekan-rekan mahasiswa yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini

Wassalamu 'alaikum 911. 915

Medan, 2012
Penulis

(Anuar Pranoto)

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
 BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis.....	5
1. Pengertian dan Tujuan Motivasi	5
2. Asas-asas Motivasi	6
3. Jenis-jenis Motivasi	7
4. Teori Motivasi	8
5. Faktor-faktor Motivasi.....	11
6. Proses Motivasi.....	14
7. Pengalaman Kerja.....	15
8. Produktivitas Kerja	19
9. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja	21
10. Indikator-indikator Pengukuran Produktivitas Kerja....	25
UNIVERSITAS MEDAN AREA	26

B. Kerangka Konseptual.....	27
C. Hipotesis.....	27

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
B. Populasi dan Sampel.....	29
C. Definisi Operasional.....	29
D. Jenis dan Sumber Data.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Teknik Analisis Data.....	32

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	35
1. Deskripsi Data Penelitian.....	35
2. Sejarah Rumah Zakat Indonesia Medan.....	42
3. Visi dan Misi Rumah Zakat.....	43
4. Budaya Organisasi Rumah Zakat.....	45
5. Struktur Organisasi Rumah Zakat Indonesia Medan.....	46
6. Penyajian Data Responden Penelitian.....	47
7. Penyajian Data Angket Responden.....	49
B. Pembahasan.....	58
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
2. Koefisien Determinasi (R^2).....	59
3. Uji Hipotesis.....	60

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	62
--------------------	----

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Konsep Hierarki Kebutuhan Menurut A.H. Maslow	11
2. Konsep Motivasi	15
3. Kerangka Konseptual	27
4. Gambar IV.1 Logo Rumah Zakat.....	45



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Rincian Waktu Penelitian.....	28
2. Definisi Operasional Variabel.....	30
3. Instrumen Skala Likert.....	32
4. Jenis Kelamin Responden.....	47
5. Pendidikan Responden.....	48
6. Usia Responden.....	49
7. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi (X_1).....	50
8. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Pengalaman Kerja (X_1).....	52
9. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada bakatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan suatu aktivitas tertentu sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja, Rumah Zakat Indonesia Medan telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas yang di butuhkan. Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, mobil operasional, jaminan makan, tempat ibadah, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh lembaga ini, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomez, (2007), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, www.Psikomedia.com.
- Handoko, T. Hari, (2001), **Manajemen, Edisi Revisi**, BPFE Universitas Gajah Mada Press Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP, (2007), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gunung Agung, Jakarta.
- Husein, Umar, (2003), **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**, Penerbit Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- [Http://www.Psikomedia.com](http://www.Psikomedia.com). Diakses tanggal 21 April Jam 19:05 WIB.
- Kuncoro, Mudrajat, (2003), **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi** Erlangga, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, (2004), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Moelyono M, (2001), **Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh**, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sjafri Mangkuprawira (2012), **Blog Rona Wajah**.
- Sadarmayanti, (2000), **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**, Cetakan Keempat, Penerbit Bandar Maju, Bandung.
- Simanjuntak, Payaman, (2001), **Prinsip dan Konsep Produktivitas, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh**, Penerbit LPFE-UI, Jakarta.
- Siagian Sondang P., (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam Belas**, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, M, (2005), **Produktivitas Apa dan Bagaimana, Edisi Revisi, Cetakan Keenam**, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, (2005), **Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kedelapan Belas**, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Pedoman Penulisan Skripsi**, (2008), Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area - Medan.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur : A. 20 – 29 Tahun (..... Tahun)
 B. 30 – 39 Tahun (..... Tahun)
 C. 40 – 49 Tahun (..... Tahun)
 D. di atas 50 Tahun (..... Tahun)
3. Jenis Kelamin : A. Pria
 B. Wanita
4. Pendidikan : A. SD
 B. SMP
 C. SLTA
 D. Diploma
 E. Sarjana (S – 1)
 F. Pasca Sarjana

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap sebagai jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i diijazur yang telah disediakan. Penilaian dapat dilakukan berdasarkan skala berikut ini :

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 R : Ragu-ragu
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERTANYAAN

I. PERTANYAAN VARIABEL BEBAS X₁ (MOTIVASI)

No	Pernyataan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari anda					
2	Selalu dapat menyelesaikan semua pekerjaan tepat pada waktu					
3	Adanya jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi akan memberi motivasi kerja bagi anda					
4	Demi meningkatkan kinerja, pegawai sudah bekerja secara efektif dan efisien.					
5	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan hasil kerja yang anda peroleh					
6	Adanya jaminan motivasi yang d berikan dapat mempengaruhi kinerja anda					
7	Pekerjaan yang diberikan pimpinan selalu mendapatkan bimbingan dan petunjuk kerja dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.					
8	Pemberian asuransi oleh perusahaan memacu anda untuk lebih semangat dalam bekerja					

II. PERTANYAAN VARIABEL BEBAS X₂ (PENGALAMAN KERJA)

No	Pernyataan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pelaksanaan pekerjaan senantiasa mendapatkan dorongan dari rekan-rekan					
2	Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, senantiasa membutuhkan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan dari atasan atau rekan kerja.					
3	Selalu menyikapi suatu pekerjaan dengan baik					
4	Tugas yang diberikan pimpinan dapat diselesaikan dengan tepat waktu					
5	Efisiensi dan efektivitas kerja mampu meningkatkan standar hasil kerja.					
6	Pimpinan selalu tegas dalam menerapkan disiplin kerja kepada karyawan yang melakukan kesalahan					
7	Prosedur yang ditetapkan pimpinan dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja.					
8	Fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja.					
9	Adanya jaminan kesehatan yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja.					
10	Selalu mentaati peraturan kerja dengan sesungguhnya					

III. PERTANYAAN VARIABEL TERIKAT Y (PRODUKTIVITAS KERJA)

No	Pernyataan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1	Hasil kerja saya cukup akurat dan tidak terdapat banyak kesalahan didalamnya					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu					
3	Saya bisa bekerja sama dengan baik dengan orang lain dalam penyelesaian tugas kelompok					
4	Saya jarang mendapatkan keluhan dari teman kerja dan pimpinan					
5	Saya menyelesaikan semua pekerjaan saya dengan baik tanpa bantuan dari karyawan lain					
6	Saya tidak pernah menunda-nunda untuk melakukan pekerjaan saya					
7	Produktivitas yang selama ini dihasilkan pegawai didasarkan atas penguasaan pekerjaan					
8	Saya selalu mentaati semua peraturan yang berlaku diperusahaan					
9	Ada ya jaminan kesehatan ya g diberika dapat mempengaruhi kinerja.					
10	Gaji yang diberikan cukup sesuai dengan prosedur yang berlaku.					