

**PEGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN TATA USAHA
FAKULTAS EKONOMI USU
MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**M. YASSER SARAGIH
NIM : 08 832 0177**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2010**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/2/24

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)23/2/24

Judul : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN TATA USAHA
FAKULTAS EKONOMI USU MEDAN

Nama Mahasiswa : M. YASSER SARAGIH

No. Stambuk : 08 832 0177

Jurusan : MANAJEMEN

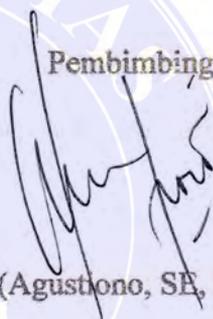
Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Drs. Patar Marbun, MSi)

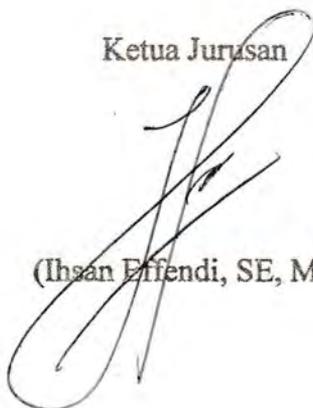
Pembimbing II



((Agustiono, SE, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



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

Tanggal Lulus : 30 Maret 2011

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/2/24

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)23/2/24

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT dan Salawat Beserta salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW atas rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. Adapun judul skripsi ini diberi judul “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN TATA USAHA FAKULTAS EKONOMI USU Medan”.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada Ayahanda Alm.Ahmad Risno Saragih dan Ibunda Hj.Kamariah,SE yang telah banyak memberikan banyak bantuan baik moril maupun materil, kasih sayang dan do'a yang tulus kepada penulis begitu juga kepada adik-adik tersayang Chaula Lutfia Saragih,SP dan serta teman saya Hendra Syahputra,SE Abdilah Sinaga,SH.Mhum Frananta Bangun,SE saya mengucapkan beribu banyak terimakasih kepada teman-teman saya yang telah banyak membantu penulis dalam menyusun Skripsi ini.

Penulis tidak akan lupa jasa baik yang telah diberikan oleh:

1. Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE,MEc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ihsan Effendi SE, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

4. Drs. Patar. Marbun, Msi selaku pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan membantu penulis selama penulisan skripsi ini hingga selesai.
5. Agustiono, SE, MMA selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan dorongan dan saran-saran kepada penulis.
6. Seluruh dosen pengajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
7. Seluruh Staff dan Pegawai Fakultas Ekonomi USU Medan.
8. Seluruh Keluarga Besar Saragih terimakasih atas do'a dan dukungannya, terimakasih untuk semuanya.
9. Seluruh teman-teman di Akuntansi dan Manajemen 08 terimakasih untuk supportnya, dan sukses selalu untuk semuanya.
10. Untuk teman-teman se Tanah Air di Sederhana 11.

Akhir kata, penulis mohon maaf apabila dalam penulis Skripsi ini terdapat hal-hal yang kurang berkenan dihati pembaca. Penulis berharap semoga penulisan Skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Amin....

Medan, Maret 2011

Penulis

M.Yasser Saragih

NIM 088320177

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Teori.....	5
1. Pengertian Motivasi.....	5
2. Jenis-Jenis Motivasi.....	6
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	10
4. Pengertian Produktivitas	12
5. Produktivitas Kerja Pegawai	15
6. Metode Penilaian Produktivitas	17
B. Kerangka Konseptual	23
C. Hipotesis	24

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
B. Populasi dan Sampel.....	26
C. Definisi Operasional.....	27
D. Jenis dan Sumber Data.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data.....	30

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan	
1. Deskripsi Singkat.....	32
2. Visi Dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.....	33
3. Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.....	35
B. Pembahasan	
1. Hasil Analisi Regresi.....	41
2. Pengujian Hipotesis.....	47
3. Pengujian Determinasi.....	48

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan.....	49
2. Saran.....	50

DAFTAR PUSTAKA



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi mempunyai tujuan untuk dapat hidup berkembang dengan cara mengatasi tantangan baik dari lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan yang mempengaruhi jalannya organisasi sifatnya selalu berubah. Oleh karena itu Organisasi memerlukan suatu pola pengaturan dan pengolahan sumber-sumber ekonomi, faktor-faktor produksi yang tersedia secara terarah dan terpadu sehingga akan tercapai tujuan Organisasi tersebut apabila memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dalam pekerjaannya. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi Organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapi produktivitas kerja yang tinggi. Pada suatu organisasi, perasaan tak puas akan lebih cepat ketahuan pada diri pegawai daripada perasaan puas. Sama halnya dengan perilaku yang terjadi secara umum, keluhan cenderung lebih cepat muncul daripada kepuasan. Oleh karena itu, motivasi merupakan hal yang perlu dilakukan untuk dapat memperbaiki kinerja pegawai tersebut. Dalam hal ini peranan pimpinan sangat diperlukan khusus dalam memberikan motivasi kepada pegawai. Pimpinan

hendaknya memberikan perhatian terhadap pegawai dan dapat menciptakan suatu kondisi kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terarah kepada tujuan yang diinginkan. Manajer dalam memotivasi ini harus menyadari, bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan, ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaannya. Agar tujuan organisasi dapat terwujud maka pimpinan harus memberikan perhatian yang serius terhadap pegawai, serta menciptakan suatu kondisi kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Hal ini dapat dilakukan antara lain memberikan motivasi yang tepat. Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan keputusan atau mengurangi ketidakseimbangan. Orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental) baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Kebutuhan setiap orang adalah sama misalnya setiap orang butuh makan dan minum, tetapi keinginan dari setiap orang itu tidak sama, karena dipengaruhi oleh selera, kebiasaan dan lingkungannya. Misalnya seseorang senang minum yang panas. Begitu juga dilingkungan kerja, pimpinan juga sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya. Oleh sebab itu, seorang pimpinan selalu berupaya mencari cara yang tepat untuk memberikan motivasi kepada pegawainya. Dengan ini peran motivasi sangatlah penting karena diharapkan setiap individu pegawai mau

bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga pegawai mempunyai kesamaan tujuan agar lebih giat dan semangat serta bekerja secara efektif dan efisien. Di mana produktivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa dengan sumber daya atau faktor-faktor yang dimilikinya. Hal ini sangat baik dilakukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga pelaksanaan sistem motivasi kepada setiap pegawai dapat memberikan daya perangsang kepada pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Setelah mengidentifikasi permasalahan yang ada, maka penulis melakukan penelitian dengan memilih judul **“Pengaruh Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.”**

B. Perumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan yang dihadapi sebagai dasar penulisan ini, maka penulis merumuskan masalah : **”Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan?”**

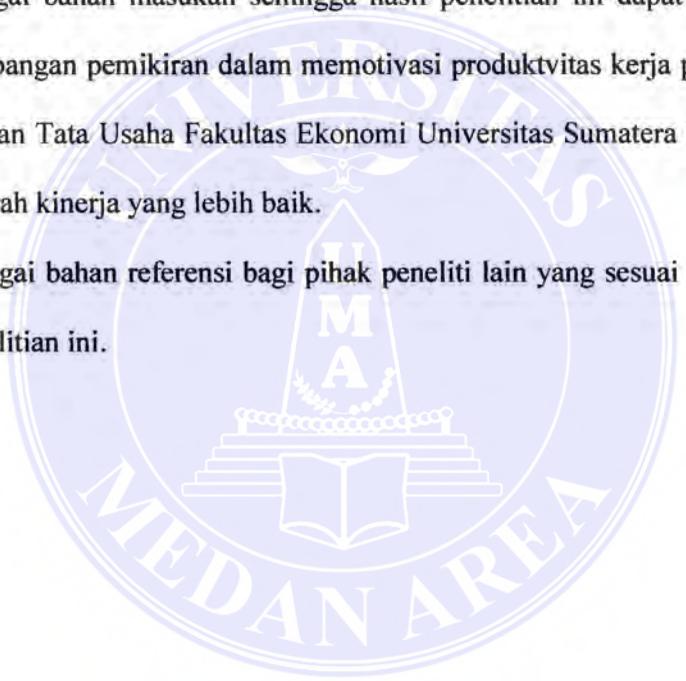
C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bagian Tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, sebagai bahan masukan untuk memberikan pemikiran dan pengetahuan tentang peranan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja .
2. Bagi Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, sebagai bahan masukan sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memotivasi produktivitas kerja pegawai pada Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan ke arah kinerja yang lebih baik.
3. Sebagai bahan referensi bagi pihak peneliti lain yang sesuai dengan judul penelitian ini.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Teori

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata “*movere*” yang berarti “*dorongan*” atau “*daya penggerak*”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya bawahan atau pengikutnya.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan Organisasinya.

Pada dasarnya universitas bukan hanya mengharapkan pegawai yang “mampu, cakap, dan terampil”. Tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan atusias untuk menacapai produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengertian motivasi, penulis mengutip pendapat beberapa ahli antara lain :

1. Menurut Winardi (2001:21), Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat dipengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.
2. Menurut Mathias (2001:92)” Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan

dan mengarah atau memberikan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.”

3. Menurut Nancy (2001:103), “Motivasi adalah semua hal verbal, fisik, dan psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai responden.”
4. Menurut Lumban Gaol 2005:133),”Motivasi adalah merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu, dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.”

Dari pengertian motivasi tersebut dapat dilihat bahwa pendapat mereka sebenarnya sama, perbedaannya hanya terdapat pada bagaimana mendorong minat pegawai agar mau dan mampu bekerja sesuai dengan keinginan Fakultas. Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi Sumatera Utara juga berupaya mencari cara untuk memotivasi pegawainya untuk mendorong minat, keinginan, yang dimiliki agar pegawai itu lebih giat bekerja dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi sehingga hasil kerja yang diharapkan universitas dapat tercapai.

2. Jenis-Jenis Motivasi

Untuk meningkatkan gairah kerja pada pegawai, pihak Fakultas Ekonomi pada umumnya memberikan motivasi yang dapat merangsang kinerja pegawai. Hal ini diberikan dengan tujuan mencapai hasil kerja yang lebih baik dan juga mengembangkan pegawai.

Kebijakan pemberian motivasi yang diberikan kepada pegawai sangat perlu karena akan memperlancar pelaksanaan pekerjaan, sehingga akan tercapai

hasil yang memuaskan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penerapan motivasi merupakan hubungan yang mendorong terciptanya rasa memiliki dari pegawai kepada fakultas dalam mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Hubungan ini menggambarkan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan pegawainya.

Pada prakteknya, semua organisasi mempergunakan motivasi positif dan motivasi negatif, termasuk Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara yang menyadari bahwa selain dengan memberikan beberapa fasilitas sebagai balas jasa, para pegawai juga perlu diberi motivasi dengan memberikan teguran.

Adapun motivasi positif yang diberikan Fakultas Ekonomi Sumatera Utara khususnya pada bagian Tata Usaha seperti :

1. Kebijakan Penggajian Intensif

Salah satu yang menjadi faktor untuk bekerja adalah untuk mendapatkan gaji atau upah yang berupa uang yang dibayar sebagai imbalan balas jasa atas pekerjaannya. Sistem Penggajian yang diberikan adalah gaji yang telah ditetapkan oleh Pemerintah sesuai golongan pada pegawai, berdasarkan pada peraturan Pemerintah gaji tersebut terdiri dari beberapa komponen yaitu :

- a. Gaji Pokok.
- b. Tunjangan yang diberikan pada satu istri dan anak-anak (untuk 3 orang anak) dengan memberikan surat keterangan bersekolah atau kuliah.
- c. Uang Makan.
- d. Tunjangan Hari Raya.

2. Program Pendidikan dan Pelatihan

Dalam rangka pembinaan pegawai yang mengarah pada mutu, pengabdian, keterampilan dan kemampuan, maka setiap pegawai diberikan program pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan sangat besar manfaatnya bagi setiap pegawai. Karena selain menambah pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang juga menjadi salah satu persyaratan untuk menduduki jabatan atau kenaikan pangkat. Oleh sebab itu diperlukan pengaturan yang baik dalam usaha pendidikan dan latihan, sehingga mampu merangsang pegawai untuk bersaing dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fakultas Ekonomi Khususnya Bagian Tata Usaha Universitas Sumatera Utara Pernah mengirimkan pegawai untuk mengikuti program pelatihan seperti Training Database yang digunakan untuk data mahasiswa dan dosen, dan pelatihan mengenai pengarsipan untuk masing-masing bagian pekerjaan.

3. Kenaikan Gaji

Pada Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara menggunakan motivasi positif yang merangsang pegawai untuk menjalankan pekerjaan yang baik, yaitu dengan cara memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah berwujud tambahan uang, misalnya seorang pegawai itu lembur. Untuk kenaikan gaji itu sendiri tergantung pada ketetapan Pemerintah.

4. Mutasi

Mutasi pada umumnya dilaksanakan untuk tercapainya "*The Right Man on The Right Place*" sehingga efektivitas dan efisiensi kerja meningkat. Mutasi ini dilakukan dengan penilaian kerja dan keputusan pihak fakultas.

5. Asuransi

Untuk menciptakan rasa aman para pegawai pada bagian Tata Usaha melaksanakan program asuransi kesehatan seperti ASKES. Program ini diberikan agar para pegawai merasa terjamin hidupnya dan bekerja dengan baik dalam usaha tercapainya tujuan pekerjaan.

6. Promosi

Promosi adalah tindakan merubah kedudukan seseorang kejenjang yang lebih baik. Promosi jabatan merupakan dambaan bagi setiap pegawai yang bekerja di suatu organisasi, karena dengan promosi akan diikuti oleh income/pendapatan yang semakin meningkat. Promosi merupakan bentuk pengakuan terhadap prestasi seseorang. Namun tidak jarang pegawai yang tidak mendapatkan promosi karena hal ini membutuhkan waktu yang lama.

7. Cuti

Pada bagian Tata Usaha pegawai memperoleh cuti 2 minggu dalam setahun, hal ini dilakukan agar pegawai tidak jenuh dalam melaksanakan pekerjaannya karena setiap orang perlu penyegaran supaya pada saat kembali bekerja, perasaan jenuh itu akan hilang dan dapat bekerja dengan baik lagi.

8. Jaminan Hari Tua

Untuk memupuk semangat dan gairah kerja pegawai, mereka harus mempunyai perasaan aman terhadap masa depan pofesinya. Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa tua, para pegawai negeri sipil di Universitas Sumatera Utara diberikan jaminan hari tua berupa dana pensiun.

Untuk Motivasi Negatif yang diberikan Fakultas Ekonomi khususnya Bagian Tata Usaha terhadap pegawai yaitu :

1. Peringatan Lisan

Peringatan Lisan disampaikan oleh bagian Kepegawaian berupa Teguran, apabila pegawai melakukan pelanggaran yang bersifat ringan dan masih dapat diperbaiki, Misalnya Absen Tanpa ada pemberitahuan Sebelumnya.

2. Peringatan Tulisan

Apabila Peringatan tulisan diabaikan maka pegawai yang bersangkutan diberikan surat peringatan tertulis maksimum diberikan 4 kali berturut-turut melakukan kesalahan, Masing- masing berlaku Maksimal selama 6 Bulan.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Berbicara tentang motivasi, maka motivasi bukanlah suatu faktor yang berdiri sendiri, pasti ada faktor lain yang mempengaruhi motivasi tersebut. Dalam bahasa Umumnya, tidak ada hal – hal yang terjadi dengan sendirinya melainkan ada faktor yang menyebabkannya.

Dalam Suatu organisasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi adalah :

a. Kebutuhan Dasar

Yaitu makanan, minuman dan perumahan yang sering disebut dengan kebutuhan primer atau ekonomis, untuk memenuhi kebutuhan dasar ini, diperlukan uang, uang merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan dasar

tersebut. Oleh sebab itu, setiap manusia pasti akan mengarahkan seluruh dan bekerja keras dan leboh keras lagi agar kebutuhan dasar nya terpenuhi.

b. Kebutuhan Psikologis

Dalam kebutuhan psikologis, uang belum tentu menjadi motivasi utama. Dalam hal ini banyak motivasi orang bekerja, adalah status, pengakuan dan Penghargaan. Bagi mereka yang tingkat sosialnya menengah kebawah, lebih besar kemungkinan dapat termotivasi dengan materi berupa uang, benda dan sebagainya. Mereka melihat sosialnya menengah keatas akan termotivasi dengan non materi berupa penghargaan. Kebutuhan Psikologis itu seperti :

1). Status

Memotivasi untuk meraih status yang diinginkan akan melekat kuat dalam dirinya. Akibatnya, orang tersebut akan termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin.

2). Pengakuan

Survei yang dilakukan terhadap bagian Tata usaha menyimpulkan bahwa aktivitas- aktivitas pengakuan sangat besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja para pegawai.

3). Penghargaan

Pada bagian ini, motivator yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah penghargaan yang datang spontan dari atasan mereka.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial ini sangat penting dalam memotivasi manusia karena adalah makhluk sosial. Artinya, seiap manusia senatiasa memerlukan pergaulan denga

sesama manusia lain. Walaupun sudah terpenuhinya kebutuhan ekonomis dan psikologis, tetapi apabila ia tidak dapat bergaul dengan pihak lain, maka ia kan merasa gelisah. Sehingga manusia memerlukan manusia lain dalam membutuhkan pengakuan manusia lain terhadap pekerjaannya dan karyanya.

4. Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa dengan sumber daya atau faktor- faktor yang dimilikinya. Produksi dalam hal ini penggunaannya mempunyai konsekuensi bagi organisasi.

Secara ekonomis kegiatan dapat dilakukan produktif jika kegiatan itu mempunyai nilai ekonomis, dapat menghasilkan barang dan jasa serta dapat meningkatkan nilai barang dan jasa tersebut.

Untuk menghasilkan utility dan menghasilkan barang dan jasa tersebut diperlukan input berupa modal, tenaga, saran dan prasarana lain untuk kelengkapannya, tetapi semua itu hanya dilakukan oleh tenaga kerja.

Beberapa pengertian "**Produktivitas**" menurut beberapa ahli antara lain :

1. Menurut Hasibuan (2005:30), "Produktivitas adalah perbandingan antara *input* (masukan) dan *output* (hasil). Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, dan tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya."
2. Menurut Arep (2004:17), " Produktivitas adalah konsep universal yaitu menyediakan banyak barang dan jasa untuk kebutuhan. Semakin banyak orang – orang yang mengguanakannya, makin sedikit sumber – sumbernya."

3. Menurut Francesco (2003:25), “ Produktivitas secara umum adalah rasio antara hasil kegiatan (output) dengan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut.”

Untuk meningkatkan produktivitas kerja terhadap pegawai merupakan tanggung jawab pimpinan dengan menciptakan prestasi yang baik, yang dicerminkan oleh tingkat produktivitas kerja para bawahan yang dipimpinnya. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan :

a. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari pegawainya. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawainya untuk bekerja lebih baik.

b. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas yang lebih baik, hal demikian ternyata syarat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai karena tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah mempelajari hal – hal yang bersifat baru. Di dalam cara atau sistem kerja.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja

menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

d. Keterampilan

e. Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai.

Keterampilan pegawai dalam Organisasi dapat ditingkatkan melalui training, kursus dan lain- lain.

f. Sikap dan Etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang antar perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

g. Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya di pengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan mempengaruhi kesehatan pegawai. Dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.

h. Tingkat Penghasilan

Penghasilan cukup berdasarkan produktivitas kerja pegawai karena semakin tinggi prestasi pegawai akan semakin besar pula upah yang diterima. Dengan begitu maka akan memberikan semangat kerja tiap pegawai untuk memicu prestasi sehingga produktivitas kerja pegawai akan tercapai.

i. Lingkungan kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari pegawai, hubungan dengan atasan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari Organisasi karena sering pegawai enggan bekerja

karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan.

j. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin canggih dan otomatis, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaannya.

k. Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung proses produksi.

l. Jaminan Sosial

Perhatian dan Pelayanan kepada setiap pegawai, menjunjung kesehatan dan keselamatan.

m. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka pegawai akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja pegawai akan tercapai.

n. Kesempatan Berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka pegawai akan meningkatkan produktivitas.

5. Produktivitas Kerja Pegawai

Pada bagian Tata Usaha para pegawai dimotivasi dengan menggunakan jenis motivasi positif yaitu proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan

untuk mendapatkan untuk mendapatkan “Hadiah”. Dapat dilihat pada pemberian upah intensif dan juga peningkatan karir bagi pegawai yang pendidikannya lebih tinggi dari yang pegawai yang lainnya.

Dalam suatu organisasi, pengukuran produktivitas kerja pegawai dapat dihitung dengan membandingkan output dengan input sebagai sara manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Pertama, dengan pemberitahuan awal, instalasi dalam pelaksanaan suatu sistem pengukuran akan meninggikan kesadaran pegawai dan minatnya pada tingkat dan rangkaian produktivitas. Kedua, diskusi tentang gambaran –gambaran yang berasal dari metode-metode yang relaif kasar ataupun dari data yang kurang memenuhi syarat sekalipun, ternyata memberi dasar bagi penganalisaan proses konstruktif atas produktif.

Pengukuran produktivitas terlihat pada penempatan pada suatu organisasi yang tetap seperti dalam menentukan target / sasaran, tujuan yang nyata dalam pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap masalah yang saling berkaitan. Pada Bagian Tata usaha produktivitas dapat dapat dilihat dari dedikasi, loyalitas, kesungguhan, kedisiplinan, dan ketetapan dalam menggunakan metode atau cara kerja pegawai dalam melaksanakan semua hak dan kewajibannya.



6. Metode Penilaian Produktivitas

Metode penilaian produktivitas kerja pegawai pada dasarnya dikelompokkan atas metode Penilaian berorientasi masa lalu dan metode penilaian berorientasi masa depan.

1. Metode-metode Penilaian Berorientasi Masa lalu

Ada berbagai metode untuk menilai produktivitas kerja pegawai di waktu yang lalu. Hampir semua teknik-teknik tersebut merupakan suatu upaya langsung untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan lain. Tidak ada satupun teknik yang sempurna, masing-masing mempunyai kebaikan dan kelemahan.

Metode-metode yang berorientasi masa lalu mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap produktivitas kerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu dapat diukur. Kelemahannya adalah bahwa produktivitas kerja dimasa lalu tidak dapat diubah. Tetapi dengan mengevaluasi produktivitas kerja di masa lalu, para pegawai memperoleh umpan balik mengenai upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarahkan kepada perbaikan-perbaikan prestasi.

Teknik-teknik penilaian tersebut mencakup antara lain:

a. Rating Scale

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk

mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.

b. Checklist

Metode penilaian checklist dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan produktivitas kerja dan karakteristik-karakteristik pegawai. Seperti metode *rating scale*, penilai biasanya adalah atasan langsung. Tetapi tanpa diketahui oleh penilai, departemen personalia bisa memberikan bobot pada item-item yang berbeda pada checklist. Pemberian bobot ini memungkinkan penilaian dapat dikuantifikasikan sehingga skor total dapat ditentukan.

c. Metode Peristiwa kritis

Metode peristiwa kritis (*Critical incident method*) merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku pegawai sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa-peristiwa kritis. Berbagai peristiwa tersebut dicatat oleh penyelia selama periode evaluasi terhadap setiap pegawai.

Metode penilaian kritis sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada pegawai, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir, kelemahan-kelemahan metode ini adalah bahwa para atasan sering tidak berminat mencatat peristiwa-peristiwa kritis atau cenderung mengada-ada, dan bersifat subjektif.

d. Metode Peninjauan Lapangan

Banyak perusahaan menggunakan metode peninjauan lapangan (*field review method*) agar tercapai penilaian yang lebih terstandarisasi. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang produktivitas kerja pegawai. Spesialis personalia bisa mencatat penilaian pada tipe formulir penilaian apapun yang digunakan perusahaan.

e. Tes dan Observasi Produktivitas kerja

Penilaian Produktivitas kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan bila jumlah pekerjaan terbatas. Tes mungkin tertulis atau peragaan ketrampilan.

f. Metode-metode Evaluasi kelompok

Metode-metode penilaian kelompok berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena dapat menghasilkan ranking pegawai dari yang terbaik sampai terjelek. Berbagai metode evaluasi kelompok diantaranya adalah:

1) Metode ranking

Metode ranking berarti penilai membandingkan pegawai yang satu dengan pegawai-pegawai lain untuk menentukan siapa yang lebih baik, dan kemudian menempatkan setiap pegawai dalam urutan dari yang terbaik sampai terjelek. Departemen personalia dapat mengetahui para pegawai

tertentu yang lebih baik daripada yang lain, tetapi tidak mengetahui berapa besar perbedaan produktivitas kerja mereka.

2) *Grading atau Forced Distributions*

Pada metode ini penilaian memisah-misahkan atau “menyortir” para pegawai ke dalam berbagai klasifikasi yang berbeda. Biasanya suatu proporsi tertentu harus diletakkan pada setiap kategori.

3) *Point Allocation Method*

Metode ini merupakan bentuk lain metode grading. Penilai diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan diantara para pegawai dalam kelompok. Para pegawai yang lebih baik diberi nilai lebih besar daripada para pegawai dengan prestasi lebih jelek.

Metode-metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

a). Teknik-teknik yang bisa digunakan adalah:

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri. Bila pegawai menilai dirinya, perilaku defensip cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.

b). Penilaian psikologis (*Psychological Appraisals*)

Penilaian ini pada umumnya terdiri dari wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung dan review evaluasi-evaluasi lainnya. Penilaian psikologis, biasanya dilakukan oleh para psikolog,

terutama digunakan untuk menilai potensi pegawai diwaktu yang akan datang.

c). Pendekatan *Management By Objectives (MBO)*

Inti pendekatan MBO adalah bahwa setiap pegawai dan penyelia secara bersama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang. Kemudian, dengan menggunakan sasaran-sasaran tersebut, penilaian produktivitas kerja dilakukan secara bersama pula.

d). Teknik Pusat Penilaian

Untuk membantu identifikasi “talenta” manajemen di waktu yang akan datang, banyak perusahaan besar mempunyai pusat-pusat penilaian. *Assesment Centers* adalah suatu bentuk penilaian pegawai yang distandarisasikan dimana tergantung pada berbagai tipe penilaian dari penilai. Penilaian bisa meliputi wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi kelompok, simulasi dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi pegawai di waktu yang akan datang.

2. Metode-metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Penilaian-penilaian yang berorientasi masa depan memusatkan pada produktivitas kerja diwaktu yang akan datang melalui penilaian potensi pegawai atau penetapan sasaran-sasaran produktivitas kerja di masa mendatang.

Teknik-teknik yang bisa digunakan adalah:

a. Penilaian Diri (*Self – Appraisals*)

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri. Bila pegawai menilai dirinya, perilaku defensip cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.

b. Penilaian psikologis (*Psychological Appraisals*)

Penilaian ini pada umumnya terdiri dari wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung dan review evaluasi-evaluasi lainnya. Penilaian psikologis, biasanya dilakukan oleh para psikolog, terutama digunakan untuk menilai potensi pegawai diwaktu yang akan datang.

c. Pendekatan *Management By Objectives (MBO)*

Inti pendekatan MBO adalah bahwa setiap pegawai dan penyelia secara bersama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang. Kemudian, dengan menggunakan sasaran-sasaran tersebut, penilaian produktivitas kerja dilakukan secara bersama pula.

d. Teknik Pusat Penilaian

Untuk membantu identifikasi “talenta” manajemen di waktu yang akan datang, banyak perusahaan besar mempunyai pusat-pusat penilaian. *Assessment*

Centers adalah suatu bentuk penilaian pegawai yang distandarisasikan dimana tergantung pada berbagai tipe penilaian dari penilai. Penilaian bisa meliputi wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi kelompok, simulasi dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi pegawai di waktu yang akan datang.

B. Kerangka Konseptual

Menurut Siagian (2005:290) “memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi para pegawai “. Teori yang dikembangkannya dikenal dengan “Model dua faktor” yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, misalnya keberhasilan yang diraih (prestasi), kemampuan dalam bekerja, pengakuan dari orang lain sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan pegawainya. Adapun faktor-faktor ekstrinsik mencakup antara lain hubungan seseorang pegawai dengan atasannya, kebijaksanaan organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku (bonus).

Menurut Hasibuan (2005:94) ” Produktivitas kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Penilaian Produktivitas kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap

pegawai .” Adapun unsur-unsur yang dinilai dalam produktivitas kerja adalah kejujuran, kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab.

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, dan kerangka konseptual yang telah diutarakan, maka hipotesis penelitian ini adalah: “ **Ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.**”



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah berupa penelitian *deskriptif*.

Menurut Mudrajat (2003:108) “ Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi.”

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui tentang bagaimana peranan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pada Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.

Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada Kantor Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan yang beralamat di Jalan Padang Bulan Medan.

Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai bulan Agustus 2010 sampai dengan selesai. Untuk lebih jelasnya berikut ini disajikan tabel waktu penelitian.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2010															
		Agustus				September				Oktober				Nopember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Kunjungan ke Perusahaan	■															
2	Pengajuan judul		■														
3	Konsultasi atau bimbingan				■	■											
4	Seminar proposal								■	■							
5	Pengumpulan data												■	■			
6	Pengolahan data															■	■
7	Penyusunan skripsi dan bimbingan																■
8	Pengajuan sidang dan ujian akhir																■

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut Priyatno (2009:9) “ Populasi adalah suatu kelompok atau kumpulan subjek atau abjek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian.”

Maka populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan pada Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, yaitu sebanyak 40 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Dalam arti yang luas, sampel adalah proses pemilihan sejumlah elemen dari populasi sehingga dengan mempelajari sampel dan memahami sifatnya dapat diketahui sifat/karakteristik dari populasi tersebut. Maka sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.

C. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variable penelitian yaitu :

1. Variabel Independen (X) yang terdiri dari :

a). Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang.

b). Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik berarti bersumber dari luar diri seseorang dalam kehidupan pegawai tersebut.

2. Variabel Dependen (Y) : Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Variabel dalam penelitian ini diidentifikasi berdasarkan jenis variabel dan indikator masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 3.2
Identifikasi Variabel Penelitian

VARIABEL	INDIKATOR	SKALA PENGUKURAN
Motivasi Intrinsik	1. Kemampuan 2. Penghargaan 3. Prestasi	Skala Likert
Motivasi Ekstrinsik	1. Kondisi Kerja 2. Bonus 3. Jenjang Karir	
Preproduktivitas Kerja	1. Kejujuran 2. Tanggungjawab 3. Kerjasama 4. Kreativitas 5. Kedisiplinan	Skala Likert

Sumber : Herzberg.dkk (2005)

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Menurut Priyatno (2009:8) “ Data Kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata/kalimat.”

Jenis data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah data kualitatif, karena data yang tersedia di Kantor Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara merupakan jenis data kualitatif.

2. Sumber Data

Menurut Mudrajat (2003:374) sumber datanya terdiri atas 2 (dua) bagian, yakni :

- a. Data primer adalah sumber data yang memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini adalah : data yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung ke Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.
- b. Data sekunder adalah tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data tetapi lewat perantara orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini adalah : data yang diperoleh dari buku-buku atau literatur dan hasil tentang peranan motivasi dalam produktivitas kerja pada Bagian Tata Usaha. Pada penelitian ini, sumber data diperoleh peneliti dari Kantor Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap dokumen – dokumen dari Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara pada kantor Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan serta diperoleh dari buku-buku atau literatur dan pada hasil kuliah tentang peranan motivasi dan produktivitas kerja.
2. Wawancara yaitu teknik memperoleh keterangan dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.

Bobot Nilai yang diberikan oleh penulis terhadap setiap jawaban adalah sebagai berikut :

5	=	Sangat Setuju (SS)
4	=	Setuju (S)
3	=	Ragu – ragu (R)
2	=	Tidak Setuju (TS)
1	=	Sangat Tidak Setuju (STS)

F. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui hubungan yang erat antara variabel bebas (x) dalam hal ini Motivasi dengan variabel terikat (y) dalam hal ini produktivitas kerja, maka penulis menggunakan rumus korelasi *product moment Karl Pearson* yang dikutip oleh Sugiyono (2004 : 212) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{(n \sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:	r_{xy}	=	koefisien relasi
	n	=	jumlah sampel
	x	=	Motivasi
	y	=	Produktivitas kerja

Selanjutnya untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan antara variabel x dengan variabel terikat y, maka nilai koefisien relasi *product moment Karl Pearson* yang diperoleh, dicocokkan dengan kriteria korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2004 : 214), seperti tercantum pada tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3.**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,01 – 1,199	Sangat rendah
0,10 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2004 : 214)

Sedang dalam pengujian hipotesisnya, digunakan harga kritik "Korelasi Product Momen Karl Pearson" pada taraf signifikan 0,05 (5%). Untuk menguji hipotesis H_a , maka digunakan uji t.

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

Keterangan:

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada hubungan antara variabel bebas (x) dan variabel terikat (y). Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada hubungan antara variabel bebas (x) dan variabel terikat (y).

Selanjutnya, untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai, digunakan koefisien determinasi dengan menggunakan rumus dan perhitungan sebagai berikut (Sugiyono (2004 : 214):

$$D = (r_{xy})^2 \cdot 100\%$$

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penentran dan pembahasan yang telah dilakukan pada bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan, maka penulis mencoba menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh korelasi sebesar $r_{xy} = 0,751$. Artinya motivasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh korelasi $r_{xy} \text{ hitung} > r_{xy} \text{ tabel}$ ($0,751 > 0,312$), artinya ada pengaruh positif antara motivasi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.
3. Dari uji hipotesis, diperoleh korelasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,014 > 2,042$). Artinya ada pengaruh positif antara motivasi pegawai dengan produktivitas kerja pegawai pada bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.
4. Besarnya kontribusi variabel motivasi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 56,4% dan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, penulis mengemukakan beberapa saran antara lain :

1. Pemberian motivasi yang dilakukan oleh pihak fakultas harus terus dilakukan untuk terus meningkatkan kegairahan dalam bekerja dan didapat hasil kerja yang sesuai target atau pencapaian maksimum.
2. Pihak fakultas juga meyakinkan pegawai bahwa Universitas Sumatera Utara Medan adalah milik bersama artinya tanpa adanya pegawai yang bekerja dengan sungguh- sungguh maka proses administrasi di fakultas tidak dapat berjalan dan berkembang. Dalam hal ini kepada pegawai diberikan kesempatan untuk mengemukakan ide – ide dan pikirannya untuk kemajuan fakultas khususnya pada bagian Tata Usaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep Hendri, 2004, **Manajemen Motivasi**, Cetakan Kedua, Grasindo, Jakarta.
- Francesco Sofo, 2003, **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Airlangga University Press, Surabaya.
- Hasibuan Malayu S.P, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mudrajad Kuncoro, 2003, **Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi**, Erlangga, Jakarta.
- Nancy Stevenson, 2001, **Seni Memotivasi**, Cetakan Pertama, Andi, Yogyakarta.
- Mathias, Robert.L, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Lumban Gaol, Frankie, 2005, **Pengaruh Motivasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai pada Pemerintah Kota (Pemko) Medan**.
- Priyatno Duwi, **Mandiri Belajar SPSS**, 2009, Cetakan Ketiga, Mediakom, Yogyakarta.
- Siagian Sondang, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2005, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan, Ikatan Indonesian, Bandung.
- Winardi, J, 2001, **Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen**, Raja Grafiik, Jakarta.
- Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, 2008, **Pedoman Penulisan Skripsi**, Medan.