

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA CV. METRO SERVICE  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**MUHAMMAD YASSIR PARINDURI  
NIM : 06 832 0228**



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

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/3/24

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

## RINGKASAN

**M. Yassir Parinduri, 2010**

### **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. METRO SERVICE , MEDAN.**

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka pimpinan perusahaan harus berusaha agar setiap bawahan dapat bekerja sama dengan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan pada CV. Metro Service, Medan.

Permasalahan yang ingin penulis teliti dalam tulisan ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif antara motivasi yang diberikan oleh pimpinan sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu daftar pertanyaan (questioner) dan studi dokumentasi.

Dalam penelitian ini pemecahan masalah dilakukan dengan regresi sederhana, korelasi product moment, uji t dan uji determinasi.

Bentuk-bentuk motivasi yang diberikan CV. Metro Service, Medan antara lain: upah dan gaji, upah lembur, pelayanan kesehatan, tunjangan untuk perumahan, jam istirahat pada waktu kerja, cuti haid, cuti tahunan dan jaminan hari tua.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa hipotesa yang ditemukan dapat diterima. Hal ini terlihat pada taraf kesalahan 5% atau tingkat kepercayaan 95% di mana  $r_{hitung} = 0,316 > r_{tabel} = 0,294$ .

Selanjutnya melalui uji t diperoleh  $t_{hitung} = 2,1843 > t_{tabel} = 2,016$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel motivasi terhadap prestasi kerja adalah signifikan pada taraf 5%. Dan dari perhitungan uji determinasi diketahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja sebesar 9.98% sisanya 90.02% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti pengawasan kerja, lingkungan kerja, pengembangan, kompensasi dan faktor-faktor lainnya yang tidak termasuk dalam kajian penelitian ini.

**Kata Kunci: Motivasi, Produktivitas**

## DAFTAR ISI

<b>RINGKASAN .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<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 : TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Pengertian dan Tujuan Motivasi.....	4
B. Teori Motivasi .....	9
C. Jenis – Jenis Motivasi .....	14
D. Pengertian Prestasi Kerja dan Faktor - Faktor yang Mempengaruhinya .....	18
E. Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.....	22

**BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

A. Lokasi, Jenis dan Waktu Penelitian .....	23
B. Populasi dan Sampel .....	24
C. Definisi Operasional .....	24
D. Jenis dan Sumber Data .....	25
E. Teknik Pengumpulan Data .....	25
F. Teknik Analisis Data .....	26

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. HASIL .....	29
B. PEMBAHASAN .....	46

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	68
B. Saran .....	69

**DAFTAR PUSTAKA**



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan tertentu yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan cara memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara lebih efisien dan efektif. Tersedianya sumber-sumber seperti tanah, modal dan keahlian belum menjamin tercapainya tujuan tersebut, apabila sumber daya manusia tidak diperhatikan.

Dalam konsep manajemen dijelaskan bahwa manusia harus digerakkan, dipimpin, diharapkan dengan kesadaran tinggi bersedia memanfaatkan tenaga sepenuhnya agar memperoleh hasil yang memuaskan. Konsep ini menunjukkan gambaran tentang prestasi kerja yang tinggi, di mana prestasi kerja merupakan suatu ukuran keberhasilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan kegiatannya.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

CV. Metro Service Medan adalah perusahaan yang melaksanakan kegiatan kegiatan pembangunan konstruksi seperti bangunan perumahan, jembatan, irigasi, saluran air dan bendungan serta konstruksi lainnya Manajer

perlu memahami orang - orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya, maka pimpinan harus berusaha agar setiap bawahan / karyawan dapat bekerja sama dengan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pemahaman ini pimpinan dapat melaksanakan kepemimpinan melalui peningkatan motivasi kerja karyawan, karena akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasibuan (2001:156) mengatakan: “Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.”

Dengan memperhatikan hal di atas, maka penulis merasa tertarik untuk membahas masalah motivasi dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Metro Service Medan.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Untuk lebih memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini, maka dirumuskan masalahnya sebagai: “ Apakah sistem motivasi yang dilakukan oleh manajemen CV. Metro Service Medan berpengaruh positif terhadap prestasi kepada karyawan.”

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui gambaran motivasi kerja karyawan pada CV. Metro Service Medan.
2. Mengetahui gambaran prestasi kerja karyawan CV. Metro Service Medan.
3. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Metro Service Medan.

### D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk memperoleh dan mengembangkan pengetahuan yang mendalam **bagi penulis** mengenai motivasi dan prestasi kerja karyawan pada perusahaan dengan membandingkan teori-teori yang terdapat pada literatur dan yang diperoleh penulis selama di bangku kuliah terhadap praktek nyata yang dijumpai pada CV. Metro Service Medan.
2. Menjadi bahan masukan bagi **rekan mahasiswa** yang berniat membahas masalah pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan dan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
3. Memberikan saran-saran yang bermanfaat bagi **CV. Metro Service Medan** apabila dirasakan prosedur pemberian motivasi terhadap karyawan dalam perusahaan yang diteiti belum efisien dan efektif.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pengertian dan Tujuan Motivasi

Pimpinan adalah orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Ia tidak menjalankan pekerjaan dengan sendirian, tetapi dengan bantuan orang lain yang bekerjasama menjalankannya dengan memberikan tugas dan wewenang kepada bawahannya. Pekerja mungkin menjalankan pekerjaan dengan baik dan mungkin pula tidak. Jika ada pekerjaan yang dijalankan dengan tidak baik, pimpinan harus tahu apa penyebabnya. Apakah karena pekerjamemang kurang mampu atau kurang rangsangan serta dorongan yang diberikan kepadanya. Karena itulah motivasi perlu diketahui dan dikuasai oleh seorang pimpinan.

Motivasi hendaknya tidak berat sebelah, artinya motivasi tersebut jangan berdasarkan hubungan keluarga (nepotisme), agama, suku, kepentingan dan lain sebagainya. Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing – masing. Motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia serta merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, oleh karena seorang pimpinan adalah orang yang bekerja dengan bantuan orang lain.

Kemampuan pimpinan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahan akan menentukan



efektivitas pimpinan, karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan.

Banyak pengertian yang diberikan oleh para ahli untuk mendefinisikan motivasi. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu. Semangat orang yang mendorong untuk bertindak kearah satu tujuan adalah motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah sebagai akibat dari motivasi pribadi yang ada pada orang tersebut. Hal ini bukan berarti bahwa semua perilaku yang terdapat pada seseorang akan dapat diramal, tetapi perilaku-perilaku seseorang pada dasarnya mempunyai penyebab yang diketahui atau tidak diketahui telah mendorong orang tersebut berperilaku sedemikian. Dalam hubungan dengan para pemimpin, supaya tujuan dari tindakan para karyawan dapat diselaraskan dengan tujuan perusahaan.

Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi.

Menurut pengertian manajer, mereka bekerja dengan dan melalui orang lain serta perlu memahami perilaku orang-orang agar mereka

mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan guna mencapai tujuan organisasi.

Adakalanya seseorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya mungkin pula tidak. Apabila bawahan tidak melaksanakan tugas dengan baik, maka manajer harus berusaha mengetahui penyebabnya. Mungkin ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Hasibuan (2001: 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.

Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2002: 197) juga memberikan definisi motivasi sebagai berikut: "Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan."

Manulang (2004: 147) juga memberikan definisi: "Motivasi dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Jusuf Suit dan Almadi (2002:77) "Motivasi adalah alat pendorong yang menyebabkan seseorang merasa terpanggil dengan segala senang hati untuk melakukan sesuatu kegiatan (dalam hal ini yang kita maksudkan adalah

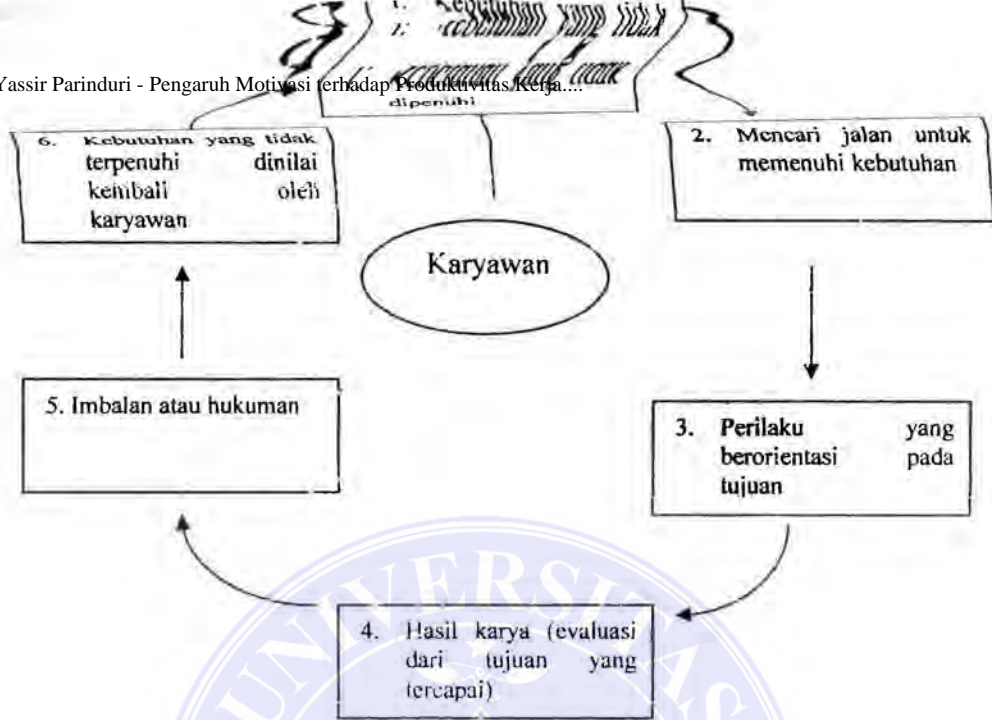
motivasi dalam arti positif, yaitu untuk dapat memberikan sesuatu yang terbaik dalam pekerjaan).”

Dari definisi di atas tersebut dapat dijelaskan bahwa pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan karyawan) sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku kearah tercapainya tujuan perusahaan. Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2001: 161) yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mempertahankan kestabilan perusahaan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.





Sumber: Gibson et. al (2001: 341)

Gibson dan kawan - kawan melukiskan proses motivasi pola awal berasal adanya kebutuhan individu yang belum terpenuhi atau tidak terpenuhi yang kemudian menyebabkan orang mencari jalan guna memenuhi berbagai macam kebutuhannya. Pencarian jalan akan diwujudkan ke dalam perilaku yang diarahkan pada tujuan individu yang belum terpenuhi. Setelah lewat beberapa waktu manajer menilai perilaku yang dilakukan oleh karyawan untuk membuat evaluasi prestasi, dari evaluasi ini akan dapat menilai pemberian yang pantas diberikan kepada karyawan, bila evaluasi prestasi hasilnya positif maka karyawan akan mendapatkan imbalan dan jika hasilnya negatif maka



karyawan akan mendapatkan hukuman. Hal ini kemudian akan dirasakan oleh karyawan yang bersangkutan dan karyawan itu akan meninjau kembali pada kebutuhan yang belum terpenuhi.

## B. Teori Motivasi

Motivasi adalah bagaimana cara mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif, guna mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Husien Umar (2002:37) mengemukakan bahwa teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu :

1. Teori kepuasan (Content Theory).
2. Teori proses (Process Theory)

### ad. 1. Teori kepuasan (Content Theory).

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya. Teori ini mencoba memberi tahu tentang kebutuhan apa yang memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang, semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan maka semakin giat seseorang untuk bekerja.

Teori kepuasan ini dikenal antara lain :

- a. Teori Motivasi Klasik dari Taylor, menurut teori ini motivasi pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja, yaitu hanya untuk mempertahankan hidup.

- b. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow, menurut teori ini kebutuhan biologis dan psikologis yaitu berupa material maupun non material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti.
- c. Teori dua faktor dari Frederich Herzberg, pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu :

1. Faktor pemeliharaan (Maintenance Factors).

Merupakan faktor yang berhubungan erat dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah. Kebutuhan ini akan berlangsung terus-menerus seperti lapar, kenyang dan sebagainya. Dalam bekerja kebutuhan seperti gaji, kepastian pekerjaan dan supervisi yang baik. Jadi faktor ini bukanlah sebagai motivasi tetapi merupakan keharusan bagi perusahaan.

2. Faktor motivasi (Motivation Factors).

Faktor ini yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ruangan yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai dan lainnya.

Teori dua faktor ini disebut juga dengan konsep Higiene yang mencakup:

1. Isi pekerjaan.
  - a. Prestasi.
  - b. Pengakuan.
  - c. Pekerjaan itu sendiri.
  - d. Tanggung jawab.
  - e. Pengembangan potensi individu.
2. Faktor Higienis.
  - a. Gaji dan upah.
  - b. Kondisi kerja.
  - c. Kebijakan dan administrasi perusahaan.
  - d. Hubungan antar pribadi.
  - e. Kualitas supervisi.

Dari konsep Higienis dapat diketahui bahwa dalam perencanaan pekerjaan bagi pekerja haruslah senantiasa terjadi keseimbangan antara kedua faktor ini.

- d. Teori motivasi prestasi (Achievment Motivation) dari Mc. Clelland, teori ini menyatakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi. Situasi dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah kerja adalah kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan kekuasaan.
- e. Teori ERG (Existence, Relatedness and Growth) dari Alderfer, teori ini merupakan penyempurnaan dari teori yang dikemukakan

Abraham Maslow dan menurut para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya menurut data empiris. Teori ini mengemukakan bahwa ada 3 kelompok kebutuhan yang utama yaitu :

1. Kebutuhan akan keberadaan (Existence).
2. Kebutuhan akan afiliasi (Relatedness).
3. Kebutuhan akan kemajuan (Process Theory).

ad. 2. Teori Proses (Process Theory)

Teori ini berusaha agar setiap pekerja mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan, maka pekerja akan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya.

Ada tiga macam teori motivasi proses yang terkenal yaitu :

a. Teori harapan (Expectancy Theory), teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang mengatakan bahwa seorang bekerja didasarkan kepada tiga komponen yaitu :

1. Harapan adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku.
2. Nilai (Value) adalah nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu. Misalnya nilai positif pada peristiwa terpilihnya seorang karena memang ingin dipilih, nilai negatif bila seorang



kecewa karena sebenarnya tidak ingin dipilih serta acuh tak acuh jika bernilai nol.

3. Pertautan (Instrumentality) adalah besarnya probabilitas jika bekerja secara efektif apakah akan terpenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkan.

b. Teori keadilan (Equity Theory), keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya serta objektif. Jika prinsip ini diterapkan dengan baik maka semangat kerja pekerjaan cenderung meningkat.

c. Teori pengukuran (Reinforcement Theory), teori ini didasarkan atas hubungan sebab-akibat perilaku dengan pemberian kompensasi.

Sebagai tambahan dari kedua kelompok teori tersebut masih ada satu teori lagi yang berhubungan dengan motivasi tersebut yaitu teori X dan Y dari Mc. Gregor.

1. Asumsi teori X :

Pekerja rata-rata malas.

- a. Pekerja tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindari tanggung jawab.
- b. Pekerja lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi.
- c. Pekerja lebih mementingkan diri sendiri.

2. Asumsi teori Y :

- a. Pekerja rata-rata rajin bekerja, tidak perlu diperintah dan dipaksakan bahkan banyak pekerja tidak betah bila tidak ada pekerjaan...

- b. Dapat memikul tanggung jawab.
- c. Berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi.
- d. Pekerja berusaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Jenis - jenis motivasi yang diberikan merupakan daya penggerak yang menciptakan prestasi kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan efisien dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Hal tersebut disebabkan karena adanya perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pekerja untuk bekerja. Oleh karena itu, pimpinan harus mengetahui dan perlu mengadakan pengamatan tentang daya perangsang atau motivasi mana yang terbaik yang akan diterapkan, sehingga masing-masing pekerja memperoleh sesuatu sesuai dengan keinginannya.

### C. Jenis - Jenis Motivasi

Secara garis besarnya, menurut Hasibuan (2001: 166) motivasi yang diberikan dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Motivasi Positif
2. Motivasi Negatif

Berikut ini penjelasannya:

#### 1) *Motivasi Positif*

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2000:204) adalah: “ Proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”.

Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2000:205) ada beberapa cara yang dapat digunakan oleh pimpinan untuk memberikan motivasi positif untuk kemajuan, seperti:

- a) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- b) Informasi.
- c) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seseorang individu.
- d) Persaingan.
- e) Partisipasi.
- f) Kebanggaan.
- g) Uang.

Berikut ini pejelasananya:

*a) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan*

Metode ini menyatakan bahwa kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Jadi pimpinan perlu memperhatikan pemberian penghargaan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan baik.

*b) Informasi*

Metode ini menyatakan bahwa kebanyakan manusia ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan. Untuk itu pimpinan perlu memberikan informasi yang jelas dengan tujuan untuk menghindari gossip, desas-desus, dan sebagainya.

*c) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seseorang individu.*

Cara ini menyatakan bahwa pemberian perhatian yang tulus tidak dapat dilakukan seseorang dengan cara “asal” saja. Sebab terdapat konsep “*individual differences*”. Suatu perhatian yang diberikan,

biasanya menimbulkan akibat yang berbeda terhadap orang yang berbeda.

d) *Persaingan*

Cara ini menyatakan bahwa pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Sikap dasar ini bisa dimanfaatkan oleh para pimpinan dengan memberikan rangsangan (motivasi) persaingan yang sehat dalam menjalankan pekerjaan.

e) *Partisipasi*

Dalam cara ini proses mempengaruhi dilakukan dengan mengadakan kerjasama atau mengajak serta bawahan dalam mengambil keputusan. Dengan dijalankannya partisipasi ini, bisa diperoleh beberapa manfaat, seperti bisa dibuatnya keputusan yang lebih baik (karena banyaknya sumbangan pikiran), adanya penerimaan yang lebih besar terhadap perintah yang diberikan dan adanya perasaan diperlukan (*feeling of importance*).

f) *Kebanggaan*

Cara ini menyatakan bahwa penggunaan rasa kebanggaan sebagai alat motivasi atau “*overlap*” dengan persaingan dan pemberian penghargaan. Memberikan “tantangan” yang wajar, keberhasilan mengalahkan tantangan tersebut memberikan kebanggaan tersendiri bagi karyawan. Penyelesaian sesuatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga, apalagi kalau pekerjaan tersebut memang sudah “disepakati bersama”.



*g) Uang*

Cara ini dilakukan dengan memberikan imbalan berupa uang kepada seseorang. Uang merupakan alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan khususnya kebutuhan yang bersifat psikologis.

**2) *Motivasi Negatif***

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2000:205) adalah “proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.”

Tindakan ini dilakukan apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang diinginkan, apabila tidak dilakukan, mungkin akan kehilangan sesuatu, seperti pengakuan, uang atau mungkin jabatan. Penggunaan kedua motivasi di atas harus dilakukan oleh manajer. Namun yang menjadi permasalahan utama yaitu proporsi penggunaan kedua jenis motivasi tersebut terhadap karyawan dan juga kapan akan digunakan. Tetapi apabila pimpinan lebih mempercayai bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, maka motivasi negatiflah yang cenderung digunakan. Sedangkan penggunaan motivasi positif dilaksanakan apabila pimpinan berpendapat bahwa “kesenangan” akan mendorong karyawan dalam bekerja.

## D. Pengertian Prestasi Kerja dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya

### 1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Mangkunegara (2000:67): “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Flippo (2003: 29) mengartikan prestasi kerja sebagai:

Hasil atau tingkat keberhasilan yang mencakup:

1. Efektivitas kerja
2. Kualitas kerja yang semakin tinggi
3. Waktu penyelesaian kerja yang semakin singkat
4. Tingkat kecelakaan yang semakin menurun
5. Penurunan biaya

Menurut Agus Dharma (2002:1) “Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.”

Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yang baik menurut Mangkunegara (2000:67) adalah:

### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*iQ*) dan kemampuan *reality* (*Knowledge and skill*).

Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut Suprihanto (2000:7) ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu:

1. Upah/Gaji
2. Lembur/Premi
3. Penghargaan-penghargaan
4. Hadiah
5. Tunjangan Kesehatan
6. Santunan Hari Tua

Berikut ini penjelasannya:

1) *Upah/Gaji*

Salah satu faktor dari pada keinginan untuk bekerja adalah untuk mendapatkan gaji atau upah berupa uang yang dibayarkan perusahaan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh karyawan. Gaji atau upah yang diterima karyawan tersebut merupakan jaminan biaya hidup. Besarnya upah atau gaji yang diterima oleh karyawan disesuaikan dengan pengorbanan yang dilakukan. Semakin tinggi upah yang diberikan, maka karyawan akan berusaha untuk bekerja sebaik mungkin sehingga akhirnya akan menyebabkan terjadinya peningkatan terhadap prestasi kerja mereka.

2) *Lembur/Premi*

Bagi karyawan yang bekerja melebihi standard dan jam kerja yang telah ditetapkan maka perusahaan akan memberikan premi atau upah lembur dan premi ini telah ditetapkan sebelumnya. Semakin tinggi premi dan lembur yang diberikan perusahaan maka karyawan akan semakin giat bekerja dan meningkatkan prestasinya untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.

3) *Penghargaan-penghargaan*

Pemberian penghargaan juga diperlukan oleh karyawan. Karena dengan adanya penghargaan ini, maka karyawan akan



merasa diperhatikan oleh perusahaan. Jadi dengan adanya pemberian penghargaan ini mereka akan bekerja semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

#### 4) *Hadiah*

Hadiah merupakan penghargaan kepada karyawan yang dapat menunjukkan prestasinya dengan baik. Dengan pemberian hadiah, maka karyawan akan merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya telah dihargai perusahaan sehingga dia akan berusaha lagi dengan sebaik-baiknya pada waktu yang akan datang. Tujuan pemberian hadiah dan penghargaan ini tidak jauh berbeda. Hadiah biasanya dapat berupa uang, sedangkan penghargaan biasanya berbentuk piagam.

#### 5) *Tunjangan Kesehatan*

Tunjangan kesehatan sangat diperlukan oleh karyawan karena dengan adanya tunjangan ini karyawan akan dapat bekerja tanpa ketakutan atas kemungkinan yang terjadi di dalam melaksanakan tugasnya. Misalnya apabila karyawan pada suatu saat jatuh sakit, maka ia dapat berobat ke rumah sakit yang mana biayanya akan ditanggung oleh perusahaan.

#### 6) *Santunan Hari Tua*

Untuk memupuk semangat dan gairah kerja pada karyawan, mereka harus mempunyai perasaan aman terhadap masa depan

karyawannya, maka perusahaan sebaiknya memberikan santunan/jaminan hari tua.

Dengan adanya santunan hari tua ini, maka karyawan pada saat sebelum menjalani masa pensiunnya, akan bekerja sebaik mungkin untuk meningkatkan prestasinya karena mereka sudah merasa aman dengan adanya santunan hari tua ini.

### **E. Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja**

Dengan diberikannya motivasi yang tepat maka kemampuan karyawan dapat ditingkatkan sampai dengan 80-90%. Dengan adanya motivasi maka akan terjadilah:

1. Kemauan bekerja dan dengan adanya kemauan bekerja serta bekerja sama maka produktifitas akan meningkat.
2. Kepuasan kerja akan terwujud melalui berbagai hasil positif yang dapat ditunjukkan oleh para karyawan dalam setiap kesempatan, maka dengan demikian perusahaan akan lebih mudah dalam menilai prestasi kerja karyawan.
3. Dengan adanya rangsangan terhadap karyawan maka mereka bersedia turut serta dengan perusahaan yang bersangkutan dan tetap berada disana dan prestasi kerja akan meningkat dalam berbagai bidang dan perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuannya.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

#### A Lokasi, Jenis, dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi

Penelitian ini dilakukan di CV. Metro Service Medan.

##### 2. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian korelasi, yaitu penelitian yang bertujuan mencari hubungan antara dua variabel atau lebih, dalam hal ini yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Metro Service Medan.

##### 3. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian direncanakan selama 5 bulan dimulai dari bulan Desember 2009 s/d April 2010. Berikut ini tabel rincian waktu penelitian.

**Tabel.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Jenis Penelitian	Des				Januari				Feb				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengamatan	√	√																		
2	Pengajuan Judul			√																	
3	Penyusunan proposal				√	√	√	√													
4	Seminar proposal							√													
5	Penyusunan Skripsi								√	√	√	√	√	√							
6	Bimbingan Skripsi													√	√	√	√				
7	Sidang Meja Hijau																			√	

## B. Populasi dan Sampel

1. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari seluruh tenaga kerja (tetap dan harian) yang bekerja pada CV. Metro Service Medan
2. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Pengambilan sampel untuk penelitian ini yaitu dengan metode *Purposive Sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2006). Sampel yang mewakili populasi karyawan para CV. Metro Service Medan diambil sebanyak 45 sampel.

## C. Definisi Operasional

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu Motivasi sebagai variabel bebas (*Independent Variable*) dan Produktivitas Kerja sebagai variabel terikat (*Dependent Variable*).

Kedua variabel ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

- a. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian keterampilan, tenaga dan waktu untuk berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.



- b. Produktivitas Kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data pada penelitian ini merupakan Data Primer, yaitu data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. Sedangkan sumber data di ambil langsung dari CV. Metro Service Medan.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk menyelesaikan penelitian ini, maka penulis menggunakan alat pengumpulan data yaitu sebagai berikut :

- a. Wawancara, yaitu penelitian yang dilakukan guna memperoleh data primer dan akan mengambil bentuk wawancara dengan pertanyaan-pertanyaan yang bersifat terbuka dan langsung sehingga memberikan keleluasaan bagi responden untuk memberikan pandangan secara bebas.
- b. Daftar pertanyaan / angket, yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu CV. Metro Service Medan.
- c. Studi dokumentasi, penelitian menghimpun data yang sifatnya dokumen dan berkaitan dengan pembuktian hipotesis.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **i. Pengujian kualitas data**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi product moment.

Sugiyono (2006:15) mensyaratkan nilai  $r$  yang paling diperoleh dikonsultasikan dengan nilai  $r$  kritis = 0,30

Pada taraf signifikan 5% , jika  $r$  hitung  $\geq r$  kritis maka data valid jika  $r$  hitung  $\leq r$  kritis maka data tidak valid

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama sehingga instrumen penelitian tersebut telah dianggap shahih.

Pengujian ini menentukan konsistensi atas suatu instrumen penelitian. Uji reliabilitas menggunakan Alfa Cronbach.

#### **c. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati

normal. Kurva yang menggambarkan distribusi normal adalah kurva normal yang berbentuk simetris.

2. Teknik analisis data yang digunakan adalah :

**a. Regresi linier sederhana**

Persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

(Sugiyono, 2006, hal. 211)

Dimana:

Y = Subyek dalam variable dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable dependen yang didasarkan pada variable independen.

X = Subyek pada variable independent yang mempunyai nilai tertentu.

**b. Korelasi Product moment**

Dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

### Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis maka digunakan uji- t dengan rumus :

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

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja digunakan uji determinasi dengan rumus:

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





## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Bentuk-bentuk motivasi yang diberikan pada CV. Metro Service Medan antara lain: upah dan gaji, upah lembur, bagian dari pada keuntungan tahunan, pelayanan kesehatan, tunjangan untuk perumahan, jam istirahat pada waktu kerja, cuti haid, cuti tahunan dan jaminan hari tua.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa hipotesa yang ditemukan dapat diterima. Hal ini terlihat pada taraf kesalahan 5% atau tingkat kepercayaan 95% di mana  $r_{hitung} = 0,316 > r_{tabel} = 0,294$ . Selanjutnya melalui uji t diperoleh  $t_{hitung} = 2,1843 > t_{tabel} = 2,016$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja pada CV. Metro Service Medan adalah signifikan pada taraf 5%. Dan dari perhitung uji determinasi diketahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar 9.98% sisanya 90.02% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti pengawasan kerja, lingkungan kerja, pengembangan, kompensasi dan faktor-faktor lainnya yang tidak termasuk dalam kajian penelitian ini.

## B. Saran

1. Mengingat produktivitas kerja merupakan dasar pemberian motivasi yang pengaruhnya sangat luas terhadap produktivitas kerja para karyawan, maka hendaknya pelaksanaannya benar-benar dilakukan secara adil, dan efektif dengan demikian diharapkan akan menciptakan suasana kerja yang kompetitif di samping loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
2. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hendaknya CV. Metro Service Medan dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik bagi karyawan terhadap perusahaannya. Adanya kepercayaan di kalangan karyawan bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan prestasi yang dicapainya adalah merupakan rangsangan bagi karyawan untuk memperbaiki prestasinya.
3. Sebaiknya CV. Metro Service Medan membina suasana dan lingkungan kerja yang lebih baik dan disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi karyawan berdasarkan bagian masing-masing. Sehingga setiap karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. (2002), **Manajemen Prestasi Kerja**, Cetakan Pertama, CV. Rajawali, Jakarta.
- Dessler, Gary. (1982). *Personel Management*, 3rd Edition, Reston Publishing Company, Alih Bahasa J.Tuheteru (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Erlangga, Jakarta.
- Flippo, Edwin B. (2002), **Manajemen Personalia**, Alih Bahasa Moh. Mas'ud, Jilid I, Edisi Keenam, Erlangga, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan (2001). **Manajemen Sumber Daya Manusia. Dasar dan Kunci Keberhasilan**, Gunung Agung, Jakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, (2000), **Manajemen Personalia**, Cetakan Kelima, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Husien Umar, (2002), **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Penerbit PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- J.Supranto. (2001), **Penelitian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan**, Cetakan Ketiga, BPFE, Yogyakarta.
- Manullang, M. *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan Ketujuh Belas, Gadjah Mada Universitas Perss, Yogyakarta, (2004).
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2000), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, : Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sudjana. (2001), **Metoda Statistika**, Penerbit Tarsito, Bandung.
- Sugiyono (2006), **Metode Penelitian Bisnis**. Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto (2002). **Prosedur Penelitian**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Pedoman Penulisan Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Medan Aree, 2008