

**PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
M E D A N**



Oleh :

Manumpak Uli Manurung

NPM : 99 830 0454



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

**PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
M E D A N**

S K R I P S I

O l e h :

Manumpak Uli Manurung

NPM : 99 830 0454

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

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

Judul Skripsi : **PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN MEDAN.**

Nama : MANUMPAK ULI MANURUNG

NIM : 99.830.0454

Jurusan : Manajemen

Program Studi : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Drs. H. MIFTAHUDDIN, MBA)

Pembimbing II



(Dra. ISNANIAH Lks)

Mengetahui :

Dekan



(Drs. RASDIANTO, MS, Ak)

Ketua Jurusan



(Drs. MUSLIM WIJAYA, M.Si)

Tanggal Lulus : 4 Mei 2002

RINGKASAN

Manumpak Uli Manurung, “Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada Universitas HKBP Nommensen Medan”.

(Drs. H. Miftahuddin, MBA, Selaku Pembimbing I, Dra. Isnaniah LKS Selaku Pembimbing II).

Universitas HKBP Nommensen Medan adalah sebuah Perguruan Tinggi Swasta yang bergerak dalam bidang pendidikan.

Masalah yang dihadapi adalah kurangnya motivasi kepada para pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode deduktif.

Adapun kesimpulan penulis tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan program pembinaan dan pengembangan karier pegawai yang dilaksanakan oleh Universitas HKBP Nommensen Medan sudah dapat dikatakan berhasil dengan baik. Keadaan ini dapat diketahui dari segi kemampuan pegawai, loyalitas terhadap universitas, dan disiplin kerja yang semakin meningkat. Hal ini dikarenakan atasan selalu memberi semangat dan dorongan kepada pegawai agar mampu meningkatkan prestasi kerja demi kemajuan universitas.
2. Pelaksanaan program pembina dan pembinaan karier pegawai pada Universitas HKBP Nommensen Medan masih sangat tergantung pada besar kecilnya dana dan adanya kebutuhan universitas.

3. Penilaian prestasi kerja pada Universitas HKBP Nommensen Medan dilakukan setahun sekali serta penilaiannya adalah atasan langsung kepada pegawai yang bersangkutan. Hasil penilaian tersebut diteruskan kepada urusan personalia dan saran disertai dengan usulan promosi dan kenaikan-kenaikan pangkat lainnya.
4. Universitas telah berusaha meningkatkan program pembinaan dan pengembangan karier pegawai dengan sungguh-sungguh dan dalam pelaksanaannya selalu beracuan kepada peningkatan karier pegawainya. Pengembangan karier terdiri dari dua kegiatan utama, yaitu :
 - a. Pembinaan karier itu sendiri
 - b. Kegiatan pendukung pengembangan karier
5. Mutasi pada Universitas HKBP Nommensen Medan pada umumnya didasarkan atas kebutuhan atau permintaan Universitas tanpa memperhatikan atau meminta persetujuan pegawai yang dimutasikan.
6. Pendidikan dan latihan yang dimaksud adalah untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, dimana jenis-jenis pendidikan dan latihan yang diadakan universitas meliputi :
 - a. Pendidikan dan latihan dasar pekerjaan
 - b. Pendidikan dan latihan peningkatan ketrampilan
 - c. Pendidikan dan latihan khusus
7. Kenaikan jabatan, golongan dan kenaikan lainnya pada dasarnya merupakan promosi yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan

pelaksanaan program pembinaan dan pengembangan karier pegawai yang dijalankan oleh universitas.

Adapun saran penulis adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan program pembinaan dan pengembangan pegawai pada Universitas HKBP Nommensen Medan, suatu tinjauan harus dilaksanakan secara berkesinambungan. Apabila program tersebut merata dan dilaksanakan secara berkesinambungan pada setiap pegawai maka hal ini akan menutupi jarak atas kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan serta dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan.
2. Agar semua pegawai yang patut memperoleh pengembangan dan pembinaan, maka universitas dalam menyusun anggaran perlu diperbesar jumlahnya atau ditingkatkan.
3. Hendaknya penilaian prestasi kerja yang dilakukan universitas (atasan) terhadap bawahan dengan objektif tanpa mengikutsertakan urusan yang berhubungan dengan pribadi.
4. Perlu disusun jadwal pendidikan dan latihan yang akan diadakan secara periodic, dengan demikian semua bagian dalam universitas dapat mempersiapkan pegawainya yang akan mengikuti program pendidikan dan pelatihan tersebut.
5. Dalam pembinaan karier perlu dibuat suatu system penilaian, misalnya dengan membuat tabel masa dinas yang menunjukkan lamanya masa kerja, serta posisi karier yang dicapai oleh pegawainya dengan masa kerja dan ketrampilan yang

dimilikinya. Walaupun dalam pelaksanaannya disesuaikan dengan kondisi universitas.

6. Pimpinan hendaknya mengadakan pertemuan kepada seluruh pegawai, agar dapat mengetahui pentingnya pembinaan dan pengembangan karier bagi pegawai itu sendiri.
7. Dan terakhir penulis menganggap perlu sekali menyarankan agar setiap pimpinan dalam universitas untuk mempengaruhi para pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja dengan cara mengikuti pendidikan dan latihan pembinaan karier, untuk meningkatkan kemampuan kerja guna mencapai tujuan universitas.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia yang diberikanNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan Pendidikan Sarjana pada Fakultas Ekonomi di Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini masih jauh dari sempurna mengingat kemampuan dan ilmu pengetahuan yang penulis miliki sangat terbatas. Namun demikian penulis mencoba untuk menulis skripsi ini dengan judul : “PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN MEDAN”. Dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari siapa saja yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak atas bantuan dan dorongan, baik moril maupun materil yang telah diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan, diantaranya :

1. Kepada Bapak Drs. Rasdianto, MS.Ak selaku Dekan Fakultas ekonomi Universitas Medan Area Medan,
2. Kepada Bapak Drs. Muslim Wijaya, Msi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area Medan.
3. Kepada Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan nasihatnya kepada penulis.

4. Kepada Ibu Dra. Isnaniah, LKS selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan nasihat kepada penulis.
5. Bapak Drs. Ben M. Pasaribu, MMA ; selaku Dekan Fakultas Bahasa dan Seni Universitas HKBP Nommensen Medan yang telah memberikan kesempatan dan dorongan, bantuan moril maupun materil selama penulis masih dalam perkuliahan sampai penulisan skripsi ini.
6. Kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
7. Terima kasih secara khusus penulis ucapkan kepada istri tercinta yang telah mendorong dan membantu penulis untuk menyelesaikan studi.
8. Kepada Ibunda, penulis ucapkan terima kasih yang tiada terhingga yang telah membesarkan dan mendidik penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan memenuhi harapan penulis.

Medan, Oktober 2001
Penulis

MANUMPAK ULI MANURUNG
NIM. 99.830.0454

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Hipotesis	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian	4
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	4
F. Metode Analisis	6
BAB II LANDASAN TEORITIS	7
A. Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	7
B. Pengertian Motivasi	8
C. Jenis-Jenis Motivasi	16
D. Pengertian Produktivitas dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai	20
E. Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Pegawai	24

BAB III UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN MEDAN	30
A. Gambaran Umum	30
B. Produktivitas Kerja Pegawai dan Cara Mengukurnya	34
C. Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi dan Cara Menyelesaikannya	35
BAB IV ANALISIS DAN EVALUASI	37
A. Analisis Produktivitas	37
B. Analisis dan Evaluasi Terhadap Pemberian Motivasi yang Diberikan Universitas HKBP Nommensen Medan	38
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	40
A. Kesimpulan	40
B. Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	44

DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

	Halaman
1. Gambar 2.1 Hubungan Motivasi dengan Produksi Kerja	29
2. Strukur Organisasi Universitas HKBP Nommensen Medan	32
3. Tabel 4.1 Perkembangan Jumlah Karyawan Universitas HKBP Nommensen	38
4. Tabel 4.2 Perkembangan Pegawai Universitas HKBP Nommensen	39

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Di dalam organisasi sebuah Perguruan Tinggi, sering dihadapkan dengan faktor tenaga kerja dimana setiap individu mempunyai tingkah laku yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Hal tersebut disebabkan karena suatu motif yang mendorong setiap individu untuk menunjukkan suatu sikap atau perilaku. Sikap atau perilaku tersebut tentu mempunyai maksud dan tujuan yang berbeda dengan yang lainnya.

Seorang pegawai mungkin menjalankan pekerjaan dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Jika bawahan telah menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, itu adalah yang diinginkan pimpinan. Tetapi sebaliknya, jika tugas yang dibebankan tidak bisa terlaksana dengan baik, maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin pegawai tersebut memang tidak mau menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik.

Motivasi merupakan proses yang digunakan para pimpinan untuk mencoba mempengaruhi seorang bawahan agar mau melakukan pekerjaan yang diinginkan oleh suatu perguruan tinggi. Dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam suatu perguruan tinggi, sangat diperlukan pemberian motivasi terhadap para bawahan.

Oleh sebab itu para pimpinan yang cakap dan bijaksana hendaknya mampu memotivasi tenaga kerja agar dapat meningkatkan kegairahan kerja. Dengan meningkatkan kegairahan kerja maka prestasi kerja juga dapat ditingkatkan, dengan kata lain pemberian motivasi adalah meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam pemberian motivasi, seorang pimpinan harus mengetahuinya kebutuhan dari seorang pegawai yang ada di dalam universitas. Dimana bila motivasi yang diberikan pada seorang pegawai tidak sesuai dengan yang diinginkan untuk memenuhi kebutuhan, maka pemberian motivasi tersebut tidak akan berguna untuk meningkatkan kegairahan kerja. Misalnya seorang pegawai yang mempunyai tingkat kehidupan yang masih kurang memadai maka pemberian motivasi yang efektif adalah dengan meningkatkan gaji. Namun sebaliknya, bila seorang pegawai berada pada posisi taraf hidup yang cukup memadai atau sudah memadai, pemberian motivasi yang berbentuk materi tidak akan berhasil guna meningkatkan kegairahan kerja. Hal ini dikarenakan untuk seorang yang mempunyai kehidupan memadai lebih mengutamakan kebutuhan penghargaan dan dihormati orang lain. Dalam hal ini seorang pimpinan dituntut agar mengetahui apa yang menjadi dorongan bagi bawahan untuk kerja dengan sebaik-baiknya dan bagaimana motivasi para pegawai agar mau melakukan dengan baik sesuai dengan tujuan universitas. ini

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Nitosemito, **Manajemen Personalia**, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1996
- Drs. H. Malayu S.P Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kesembilan, Jakarta, PT. Toko Gunung Agung, 1997.
- Drs. Muchdarsyah Sinungan, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Jakarta, Bumi Aksara, 1995.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, **Manajemen Personalia**, Edisi Keempat, Cetakan Ketujuh, Yogyakarta : BPFE, 1997.
- James L. Gibson, **Organisasi dan Manajemen**, Cetakan Keempat, Erlangga, Jakarta, 1993.
- J. Ravianto, **Produktivitas dan Teknologi**, Seri Produktivitas No. 5, Cetakan Ketiga, Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha, 1991.
- Suharsimi Arikunto, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**, Cetakan Kesembilan, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1993.
- T. Hani Handoko, **Manajemen Personalia**, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1995.