

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BEA CUKAI POLONIA TIPE A - 3**

SKRIPSI

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

Oleh :

**MUHAMMAD ICHSAN
NIM : 06 832 0124**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2009**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BEA CUKAI
POLONIA TIPE A- 3 MEDAN

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD ICHSAN

Nomor Stambuk : 06.832.0124

Jurusan : MANAJEMEN

Menyetujui

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Drs. Muslim Wijaya, M.si)

Pembimbing II

(Amria Mulia, SE, MSi)

Mengetahui

Ketua Jurusan

(Ihsan Effendi, SE, M.Si)



Dekan

(Prof. DR. H. Sya'ad Affifuddin, SE, Mee)

Tanggal Lulus :

ABSTRAK

MUHAMMAD ICHSAN, Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Bea Cukai Polonia Tipe A – 3 Medan. Skripsi, 2009.

Motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seseorang untuk bertindak sesuatu. Dalam hal bertindak dia juga mempertimbangkan beberapa hal yang harus dia pikirkan agar pelaksanaan dari hasil tindakannya berpengaruh terhadap hasil kerja yang dihasilkan (Produktivitas kerjanya) kedepannya. Berdasarkan hasil suatu temuan yang dilakukan peneliti dari judul skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Bea Cukai Polonia Tipe A – 3 Medan dalam hal ini peneliti melakukan penelitian dengan metode kuantitatif peneliti menemukan bahwasanya terdapat hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja pegawai di kantor bea cukai polonia medan adalah kuat.

Pennasalahan pokok yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Bea Cukai Polonia Tipe A – 3 Medan. Hipotesis yang diajukan dalam hal ini adalah Adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja di kantor Bea dan Cukai Polonia Tipe A – 3 Medan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat pengaruh, hubungan dan tingkat signifikan dari pengaruh antara motivasi dengan produktivitas yang ada pada kantor bea cukai polonia tipe A – 3 Medan. Data – data didapat dengan cara penelitian langsung keperusahaan berupa interview dan membagikan angket kepada seluruh responden yaitu para pegawai kantor polonia medan dengan jumlah sampel yang diambil berjumlah 32 orang dari jumlah populasi yang ada yaitu berjumlah 50 orang dan hasil angket yang diperoleh selanjutnya dianalisis hingga dengan cara menggunakan teknik analisis regresi, product moment dan detenninasi.

Dari hasil perhitungan regresi diperoleh bahwasanya nilainya adalah $1,04 + 0,57 x$ dan selanjutnya dilakukan uji korelasi product moment maka diperoleh korelasi hubungan tersebut adalah sebesar 0,673 berada diantara 0,60 – 0,799 ini memberikan gambaran bahwasanya nilai hubungan antara variabel yang diteliti berada pada posisi yang kuat.

Berdasarkan uji t diperoleh bahwa t hitung $>$ t table (4,963 $>$ 2,042) dengan demikian ada hubungan yang cukup signifikan antara variabel yang diteliti oleh peneliti. Dan untuk mengetahui berapa persen tingkat hubungan tersebut dilakukan uji detenninasi dengan hasil yang diperoleh adalah sebesar 45,29 sedangkan sisanya sebesar 54,71 dipengaruhi variabel lain yang dalam hal ini tidak diteliti oleh peneliti.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim. Alhamdulillahillobb'il'alamin. Puji dan syukur kehadirat ALLAH SWT karena atas berkat rahmat, kecerdasan, hidayah serta kesehatan yang tak ternilai harganya telah diberikan kepada si penulis sehingga si penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Bea Cukai Poloni Tipe A – 3 Medan**. Dimana skripsi dibuat untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar S1 pada bidang akademis yang dimana si penulis sedang tempuh yaitu Fakultas Ekonomi Manajemen pada Universitas Medan Area.

Dalam menyelesaikan skripsi ini si penulis tak mungkin bisa menyelesaikan skripsi dengan baik dan benar tanpa ada dukungan dan bantuan dari berbagai belah pihak untuk yang telah mencurahkan baik bantuan moral, pikiran dan doa untuk itu si penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. DR. Sya'ad Afifuddin, Mec selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan sebagai ketua penulisan skripsi .
2. Bapak Herry Syahril, SE, MSI selaku Pembantu Dekan I
3. Bapak Muslim Wijaya, SE, MSI selaku Pembantu Dekan III dan pembimbing I yang telah meluangkan waktu, pemikiran dan perhatian untuk memberikan dorongan dan pengarahan selama menyelesaikan skrip
4. Bapak Ararin Mulya, SE, MM selaku pembimbing II dengan baik hati membantu penulis memperbaiki dan menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Isnaniah SE, MMA selaku sekretaris pembimbing skripsi

6. Bapak Ihsan Effendi, SE,MSI selaku Ketua Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Medan Area
7. Para pegawai FE UMA yang telah membantu saya dalam memberikan sarana dan prasarana selama dalam proses pembelajaran di UMA.
8. Ibunda dan Ayahanda yang tercinta, kakak serta abang yang telah memberi semangat dan dorongan serta doa hingga selesai skripsi ini.
9. Isteri tercinta Fauziatul Chairat dan kedua buah hati yang sangat saya cintai Alifia Syalalsya dan Ali furqan al hafiez yang telah memberikan semangat bagi saya dalam hidup ini dan dalam penyusunan skripsi ini

Doa dan harapan penulis semoga atas bantuan mereka, mereka semua mendapatkan senantiasa kebarkahan, keselamatan dan kesehatan senantiasa dari ALLAH SWT.

Penulis sudah berusaha semaksimal mungkin untuk mencurahkan baik pikiran maupun materil dengan harapan agar skripsi dapat berguna bagi semua pihak.

Akhirnya, si penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua belah pihak yang telah membantu saya dan harapan si penulis agar skripsi berguna dan bermanfaat bagi siapa yang membutuhkannya.

MEDAN, April 2009

Penulis

MUHAMMAD ICHSAN

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	I
DAFTAR ISI	III
DAFTAR GAMBAR	VI
DAFTAR TABEL	VII
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teori	
1. Pengertian Motivasi dan Teori – Teori Motivasi	5
2. Faktor Motivasi dan Jenis Motivasi	9
3. Pengertian Produktivitas	12
4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	13
B. Kerangka Konseptual	17
C. Hipotesis	18

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian	19
B. Populasi dan Sampel	20
C. Definisi Operasional	20
D. Jenis dan Sumber Data	22
E. Teknik Pengumpulan Data	23
F. Teknik Analisis Data	25

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	27
1. Sejarah	27
2. Struktur Organisasi Bea Cukai	30
3. Motivasi	35
4. Bentuk Produktivitas Kerja	36
B. Deskripsi Hasil Penelitian	37
C. Pembahasan	38
1. Identitas Responden	38
D. Hasil	58
E. Pengujian Hipotesis	61
F. Analisis Temuan Penelitian	65

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	67
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II -1. Hierarki Kebutuhan – Kebutuhan Maslow	7
Gambar II – 2 Kerangka Konseptual	17
Gambar IV – 1 Struktur Organisasi	30
Gambar IV – 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Gambar IV – 3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
Gambar IV – 4 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan	42
Gambar IV – 5 Interpretasi Koefisien Korelasi	62

Tabel IV – 11 Salah satu bentuk untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dilihat dari tersedianya fasilitas yang dimiliki di kantor	51
Tabel IV – 12 Melakukan suatu pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan waktunya merupakan salah satu bentuk dari penegakan peningkatan hasil kerja	52
Tabel IV – 13 Pendidikan dan keterampilan kerja yang diberikan sangat mendukung akan peningkatan hasil kerja pegawai .	53
Tabel IV – 14 Salah satu bentuk untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dilihat dari tingkat penghasilan yang diterima pegawai selama ini	54
Tabel IV – 15 Sistem pelaksanaan manajemen yang diterapkan di kantor selama ini sangat mendukung akan suatu hasil pelaksanaan kerja selama ini	55
Tabel IV – 16 Penambahan teknologi yang canggih sangat mendukung akan pelaksanaan hasil kerja dilapangan selama ini	56
Tabel IV - 17 Hasil kerja akan meningkat apabila tingkat kesehatan pegawai diperhatikan	57
Tabel IV - 18 Salah satu bentuk peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat prestasi yang diraih pegawai	58

Tabel IV – 11 Salah satu bentuk untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dilihat dari tersedianya fasilitas yang dimiliki di kantor	51
Tabel IV – 12 Melakukan suatu pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan waktunya merupakan salah satu bentuk dari penegakan peningkatan hasil kerja	52
Tabel IV – 13 Pendidikan dan keterampilan kerja yang diberikan sangat mendukung akan peningkatan hasil kerja pegawai .	53
Tabel IV – 14 Salah satu bentuk untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dilihat dari tingkat penghasilan yang diterima pegawai selama ini	54
Tabel IV – 15 Sistem pelaksanaan manajemen yang diterapkan dikantor selama ini sangat mendukung akan suatu hasil pelaksanaan kerja selama ini	55
Tabel IV – 16 Penambahan teknologi yang canggih sangat mendukung akan pelaksanaan hasil kerja dilapangan selama ini	56
Tabel IV - 17 Hasil kerja akan meningkat apabila tingkat kesehatan pegawai diperhatikan	57
Tabel IV - 18 Salah satu bentuk peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat prestasi yang diraih pegawai	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Bagi suatu organisasi/perusahaan, motivasi merupakan hal yang penting dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran dari organisasi. Alasan yang fundamental yang menyebabkan motivasi tersebut sangat penting bagi manajemen, adalah bahwa para manajer dan pegawai harus dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik – baiknya dalam rangka memajukan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Usaha menyelesaikan pekerjaan tersebut motivasi seseorang sangat bervariasi dan berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini disebabkan oleh para pekerja suatu perusahaan memiliki berbagai latar belakang, pengetahuan, pengalaman, harapan, keinginan/ambisi serta susunan psikologis yang berbeda.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat dan motivasi yang tinggi apabila kepuasan yang diperoleh dari pada pekerjaanya tinggi dan sesuai dengan keinginannya. Serta ada yang berkerja dengan motivasi dan semangat yang lemah walaupun intensitas motivasi yang diberikan sudah cukup tinggi. Hal ini tidak lain disebabkan oleh motivasi dan semangat bekerja seseorang bergerak secara dinamis dan tidak tetap sehingga menyebabkan motivasi seseorang dapat berubah – ubah dan tidak stabil yang dapat disebabkan faktor internal (pekerjaan itu sendiri), maupun eksternal (lingkungan dan isi pekerjaan).

Didalam memotivasi pegawai untuk menciptakan suatu prestasi kerja yang tinggi, seiring perusahaan berasumsi bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai yang bersifat material yang menyebabkan kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai. Sehingga orientasi perusahaan dalam memotivasi pegawai selalu berfokus pada masalah gaji, bonus dan berbagai bentuk tunjangan, konsikuesnya mereka kurang memperhatikan faktor –faktor teknik motivasi yang lain lebih bersifat efektif dan efisien seperti menggunakan isi pekerjaan (*job content*), memperhatikan lingkungan bekerja, suasana lingkungan bekerja dan supervisi yang menyenangkan.

Bagi para manajer dan pimpinan perusahaan semestinya harus cepat tanggap dalam memberikan atau menetapkan teknik motivasi yang diberikan pegawai agar tercapai produktivitas kerja yang tinggi, dengan cara mengevaluasi keberhasilan dan prestasi pegawai dalam melaksanakan tugas – tugas yang telah diberikan kepadanya, sehingga dapat diketahui keberadaan motivasi yang diberikan terhadap pegawai apakah menurun, meningkat atau tanpa mengalami perubahan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti, menulis lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul : ”
**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BEA CUKAI POLONIA TIPE A – 3 MEDAN**”

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 2001 , **Prosedur Penelitian**, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, 2006 , **Pengantar Manajemen**, Cetakan Kedua, Edisi Pertama. Penerbit Fajar Interpratama Offset Rawamangu, Jakarta.
- Gugup Kismono, 2001 , **Bisnis Pengantar** , Edisi Pertama, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2001 , **Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas**, Edisi Keempat, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2003 , **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Pandji Anoraga, 2007 , **Pengelolaan Bisnis Dalam Era Globalisasi**. Edisi Pertama, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Richard L. Daft, 2003 , **Management – Manajemen** . Edisi Buku Kedua, Penerbit Salemba Empat, Tenesee.
- Saifuddin Azwar, 2004 , **Metode Penelitian**, Edisi Kesatu, Cetakan Ketiga, Penerbit Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Sudjana, 2005 , **Metode Statistika**, Edisi Kesatu, Cetakan Ulang Ketiga, Penerbit Pustaka Pelajar, Jakarta
- Sugiyono, 2003 . **Metodologi Penelitian Bisnis**. Edisi Pertama, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sunarto, 2005 , **Mengelola Karyawan**, Cetakan Pertama, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Suryadi dan Purwanto SK, 2003 , **Statistik Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern**, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Talizduhu Ndraha, 2002 . **Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Penerbit Rineka Cipta.
- Winardi, 2001 , **Kepemimpinan Dalam Manajemen**, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta