

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. BANK SUMUT CABANG  
PEMBANTU USU MEDAN**

**SKRIPSI**

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

**Oleh :**

**DISA AYUNI PULUNGAN  
NIM: 10 832 0166**



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

**UNIVERSITAS MEDAN AREA 2012**

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut cabang Pembantu USU Medan

Nama Mahasiswa : DISA AYUM PULUNGAN  
No. Stambuk : 10 832 0166  
Jurusan : Manajemen

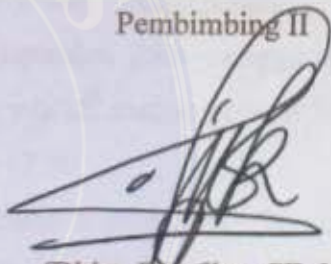
Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Drs. H. Miftabuddin, MBA)




(Dhian Rosalina, SE, MM)

Mengesahui :

Ketua Jurusan

Dekan



(Ihsan Effendi, SE, MSi)



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

Tanggal Lulus:

2012

## RINGKASAN

Disa Ayuni Pulungan. NPM. 108320166. "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Pembantu USU Medan". Skripsi 2012.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Pembantu USU Medan dan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Pembantu USU Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Pembantu USU Medan yang berjumlah 36 orang, Karena jumlah populasi di PT. Bank Sumut Cabang Pembantu USU Medan berjumlah 36 orang maka penelitian ini menggunakan penelitian populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisa regresi linier berganda dengan menggunakan *Software SPSS for 17.00*.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa Motivasi memberi pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Pembantu USU Medan. Dengan demikian pemberian motivasi sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang besar diantara variabel yang lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Variabel motivasi mendapatkan persentase yang cukup tinggi dari produktivitas kerja.

Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Pembantu USU Medan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak menjadi prioritas utama didalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr.Wb*

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas Rahmat dan Karunia yang telah dilimpahkanNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa Salawat beriring salam penulis hantarkan kepada junjungan kita Rasulullah SAW, yang telah membawa manusia dari alam kegelapan menuju alam terang benderang.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. Adapun skripsi ini berjudul "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Pembantu USU Medan".

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

1. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Hery Syahril, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Ihsan Effendi, SE, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu penulis hingga selesainya skripsi ini.

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

5. Ibu Dhian Rosalina, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
7. Pimpinan PT. Bank Sumut Cabang Pembantu USU Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
8. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan dorongan kepada ananda dari sejak awal perkuliahan sampai selesainya pendidikan ananda.
10. Saudara Muhammad Rizky Siregar yang telah membantu kepada ananda.

*Wassalamu 'alaikum Wr.Wib*

Medan, 2012  
Penulis

**(DIJA AYUNI PULUNGAN)**



## DAFTAR ISI

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



B. Kerangka Konseptual.....	27
C. Hipotesis.....	28

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
B. Populasi dan Sampel.....	30
C. Definisi Operasional.....	30
D. Jenis dan Sumber Data.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik Analisis Data.....	33

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	37
1. Deskripsi Data Penelitian.....	37
2. Struktur Organisasi.....	38
3. Produk Dana Dan Jasa PT. Bank Sumut.....	40
4. Penyajian Data Responden Penelitian.....	41
5. Penyajian Data Angket Responden.....	43
B. Pembahasan.....	52
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
3. Uji Asumsi Klasik.....	56
4. Uji Hipotesis.....	58

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	61
B. Saran .....	61

**DAFTAR PUSTAKA**





## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
1. Konsep Hierarki Kebutuhan Menurut A.H. Maslow .....	11
2. Konsep Motivasi .....	15
3. Kerangka Konseptual .....	27
4. Struktur Organisasi Unit Transfusi Darah Cabang Medan .....	41



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
1. Rincian Waktu Penelitian.....	29
2. Definisi Operasional Variabel.....	31
3. Instrumen Skala Likert.....	32
4. Jenis Kelamin Responden.....	42
5. Pendidikan Responden.....	42
6. Usia Responden.....	43
7. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	44
8. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ).....	47
9. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ).....	50

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

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

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

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

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

produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

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

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

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

## DAFTAR PUSTAKA

Gomez, (1997), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, [www.Psikomedia.com](http://www.Psikomedia.com).

Handoko, T. Hani, (2001), **Manajemen**, Edisi Revisi, BPFE Universitas Gajah Mada Press Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu, SP, (2007), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gunung Agung, Jakarta

Husein, Umar, (2003), **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**, Penerbit Rajagrafindo Persada, Jakarta

[Http://www.Psikomedia.com](http://www.Psikomedia.com). Diakses tanggal 21 April Jam 19:05 WIB.

Kuncoro, Mudrajat, (2003), **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi** Erlangga, Jakarta

Martoyo, Susilo, (2000), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, BPFE-UGM, Yogyakarta.

Moelyono M, (2001), **Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Sjafriz Mangkuprawira (2009), **Blog Rona Wajah**.

Sadarmayanti, (2000), **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**, Cetakan Keempat, Penerbit Bandar Maju, Bandung

Simanjuntak, Payaman, (2001), **Prinsip dan Konsep Produktivitas**, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit LPFE-UI, Jakarta.

Sinungan, M, (2005), **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta

Tarwaka, Bakri dan Sudiajeng, (2004), **Blog Jurnal Manajemen, Manajemen SDM**.

Sugiyono, (2005), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Penerbit Alfabeta, Bandung.

**Pedoman Penulisan Skripsi**, (2008), Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan.

**IDENTITAS RESPONDEN**

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

**PETUNJUK PENGISIAN ANGKET**

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

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



## DAFTAR PERTANYAAN

### I. PERTANYAAN VARIABEL BEBAS $X_1$ (MOTIVASI)

No	Pernyataan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1	Promosi yang dilaksanakan telah sesuai prosedur yang ditetapkan					
2	Selalu dapat menyelesaikan semua pekerjaan tepat pada waktu.					
3	Selalu <del>bersenang</del> dalam melakukan pekerjaan.					
4	Tugas yang diberikan pimpinan membangkitkan motivasi.					
5	Demi meningkatkan kinerja, pegawai sudah bekerja secara efektif dan efisien.					
6	Pegawai yang selalu mematuhi segala peraturan menandakan bahwa kinerja pegawai tersebut baik					
7	Pekerjaan yang diberikan pimpinan selalu mendapatkan bimbingan dan petunjuk kerja dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.					
8	Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mempengaruhi kinerja.					

## II. PERTANYAAN VARIABEL BEBAS X<sub>2</sub> (PENGALAMAN KERJA)

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

III. PERTANYAAN VARIABEL TERIKAT Y (PRODUKTIVITAS KE JA)

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