



**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.SEMEN PADANG
(PERSERO)**

(Studi kasus : Karyawan Bagian Penerimaan dan Pengeluaran)

OLEH :

AMELIA AMIR
04.952.012

*Untuk Memenuhi sebagian syarat-syarat untuk menyelesaikan program sarjana
di Universitas Andalas*

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM EKSTENSI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2009**



No Alumni Universitas	AMELIA AMIR	No Alumni Fakultas:
-----------------------	--------------------	---------------------

BIODATA

a).Tempat/Tanggal Lahir : Padang/26 Desember 1986. b). Nama Orang Tua : H.Amirullah dan Hj.Zarwati c).Fakultas : Ekonomi.d) Jurusan : Manajemen. e).No.BP : 04952012. f). Tgl Lulus : 21 Februari 2009.g). Predikat Lulus : Memuaskan. h). IPK : 2,94 i). Lama Studi : 4 Tahun 5 Bulan. j). Alamat : Jl. Parak Gadang Komp. Pondok Indah Blok B No. II Padang

**Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Semen Padang
(Studi kasus : Karyawan Bagian Penerimaan dan Pengeluaran)**

Skripsi S1 Oleh Amelia Amir. Pembimbing Dr. Harif Amali Rival, SE, M.Si

ABSTRAK


Penelitian ini membahas permasalahan tentang (1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan? (2) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan? Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Semen Padang Bagian Penerimaan dan Pengeluaran dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau *total sampling*, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel penelitian adalah seluruh karyawan PT. Semen Padang Bagian Penerimaan dan Pengeluaran sebanyak 100 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner, kuesioner disusun dalam bentuk Skala Likert dan data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Apabila motivasi dan kepuasan kerja ditingkatkan maka produktivitas karyawan dapat meningkat, jika produktivitas karyawan meningkat merupakan sebuah prakondisi yang menguntungkan bisais perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus bisa meningkatkan motivasi karyawannya dengan metode dan bentuk pemberian motivasi. Perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan karyawan, kondisi kerja yang memuaskan tersebut pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan. Kepuasan kerja yang dimaksud akan muncul jika karyawan benar-benar memiliki kesiapan untuk memberdayakan dirinya sendiri, oleh karena itu pihak perusahaan harus memberikan kejelasan peranan karyawan dalam perusahaan.

Skripsi telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 21 Februari 2009, dengan penguji :

Tanda Tangan	1. 	2.	3. 
Nama Terang	Dr. Harif Amali Rival, SE, M.Si	Yanti, SE, MM	Dr. Vera Pujani, SE, MM

Mengetahui :

Ketua Jurusan : **Dr. Harif Amali Rival, SE, M.Si**
NIP.132 164 008


Tandatangan

Alumnus telah mendaftar ke fakultas dan telah mendapat Nomor Alumnus:

Petugas Fakultas / Universitas		
No Alumni Fakultas	Nama:	Tanda tangan:
No Alumni Universitas	Nama:	Tanda tangan:

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam lingkungan persaingan yang tinggi yang dalam hal ini berarti perusahaan harus memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan organisasi dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki kepuasan dan motivasi

kerja yang tinggi yang diharapkan nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Kepuasan kerja dapat diperoleh dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan,2003:203). Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Kepuasan bekerja berhubungan erat dengan faktor sikap. Seperti dikemukakan oleh Tiffin (1964) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (As'ad,2003:104). Sejalan dengan itu, Martoyo (2000:142) kepuasan kerja (*job salisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu anatara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Motivasi suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai dengan standar atau bahkan melampui standar, karena apa yang menjadi motif dan motifasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan

BAB VI

PENUTUP

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya tentang sebelumnya tentang Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Semen Padang (Persero)”, maka penulis dapat menarik kesimpulan dan saran – saran yang mungkin dapat berguna bagi PT.Semen Padang (Persero)”.

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini melihat Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan produktivitas karyawan pada PT. Semen Padang (Persero)”. Analisis data dilakukan secara deskriptif yaitu dengan menganalisis data menggunakan “*indepth interview*” (wawancara mendalam) serta penyebaran kuisioner berpedoman pada skala likert. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Semen Padang (Persero)”.

Secara spesifik, hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Mayoritas responden berumur antara 46 - 55 tahun, terdiri dari laki-laki dan wanita. Responden bekerja pada PT. Semen Padang kebanyakan diatas 3 tahun masa bekerja, dengan tingkat pendidikan rata-rata SMU, serta tingkat pendapatan yang terbanyak antara Rp 1.500.000-Rp 3.500.000.
2. Berdasarkan kuisioner maka motivasi dan kepuasan kerja berperan dalam peningkatan produktivitas.
3. Berdasarkan *indepth interview* dan setelah dilakukan tabulasi data, dapat dinyatakan bahwa adanya peran yang cukup besar antara dalam meningkatkan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2003. *Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amstrong, M. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Alex Media Kompetindo.
- Charles, Lamb dkk, 2001. *Pemasaran*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Dessler, G.2004. *Human Resource Management* (Nine Edition). Jakarta: Prince Hall International Inc.
- Fred L. Otte dan Peggy G. Hutcheson. 1999. Helping employee Manage Career: A Test of a Mode. *Journal of Management*. The University of Akron.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotler, Philip. 2003. *Manajemen Pemasaran I*, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Mulyono, Mauled. 2004. *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. Jakarta. *Bumi Aksara*.
- Ndraha, Taliziduhu.1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Pareek, U. 1996. *Perilaku Organisasi: Seri Manajemen*. Jakarta: Ikrar Mandiri
- Ridwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sastrohadwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Siagian, S.P.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Alfabeta.