



UNIVERSITAS MERCUBUANA

**PENGARUH KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ADMINISTRASI
UNIVERSITAS MERCUBUANA**

TESIS

| | |
|-------------|-----------|
| Yanggal | 3-4-05 |
| No. Reg : 1 | T 0032 |
| 2 | IM/05/032 |

| |
|--------------|
| PPR... KAAPI |
| Harap... |

Oleh :

SUBRADJAD
NIM : 131.01.021

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MERCUBUANA
JAKARTA, 2004**



UNIVERSITAS MERCUBUANA

**PENGARUH KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ADMINISTRASI
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Studi Program Pasca Sarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Mercu Buana**

Oleh:

**SUDRADJAD
NIM : 131.01.021**

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MERCUBUANA
JAKARTA, 2004**

PENGESAHAN TESIS

JUDUL TESIS : **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN ADMINISTRASI
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

NAMA MAHASISWA : **SUDRADJAD**

NIM : **131.01.021**

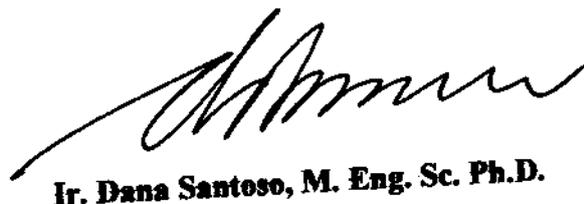
**Tesis Ini Telah Disetujui Dan Dipertahankan Didepan Sidang Tim Penguji
Program Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.**

Pada Hari : **Kamis**
Tanggal : **28 Oktober 2004**
Tempat : **Ruang Sidang Program Pascasarjana Manajemen Universitas
Mercu Buana, Jalan Menteng Raya No. 29 Jakarta Pusat**

Menyetujui :
Pembimbing

Dr. Ir. H. Suharyadi, MS

Mengetahui :
**Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas Mercu Buana**



Ir. Dana Santoso, M. Eng. Sc. Ph.D.

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang penting dalam suatu kegiatan organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia juga berperan sebagai perencana, pemikir dan pelaku dari suatu organisasi, atau merupakan pengendali organisasi. Untuk mengembangkan sumber daya manusia diperlukan perencanaan yang baik, dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi perusahaan.

Pada dasarnya penulisan ini membahas mengenai pengaruh kemampuan kerja karyawan administrasi Universitas Mercu Buana terhadap produktivitas kerjanya., dimana secara keseluruhan akan mempengaruhi produktivitas organisasi perusahaan. Dalam hal ini penelitian dilakukan terhadap karyawan Administrasi Universitas Mercu Buana. Penulis ingin melihat apakah kemampuan kerja karyawan sebagai faktor internal dan motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan sebagai faktor eksternal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi baik secara sendiri-sendiri ataupun secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja Karyawan Administrasi Universitas Mercu Buana.

Selanjutnya, sebagai jawaban sementara atas permasalahan tersebut, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

3. Kemampuan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Untuk mengungkap permasalahan dalam penelitian ini digunakan metode survey dengan tehnik korelasional, dimana peneliti berusaha menghubungkan satu atau lebih variabel dengan variabel lain untuk memahami objek yang diteliti. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan administrasi Universitas Mercu Buana yang berjumlah 89 orang. Kemudian diambil sampel sebanyak 36 orang yang pengambilannya dilakukan dengan menggunakan tehnik random proporsional karena populasi sebanyak 89 orang tersebut tersebar di berbagai unit kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif (statistik) dengan menggunakan formula koefisien korelasi, koefisien determinasi, t-test, F-test dan regresi.

Hasil analisa deskriptif menunjukkan bahwa secara umum kondisi kemampuan kerja, motivasi dan produktivitas kerja karyawan tergolong baik. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa:

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung (4,409) lebih besar dibandingkan nilai t-tabel (2,042), nilai koefisien korelasi sebesar 0,603, koefisien determinasi sebesar 0,364 (36,4%).
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung (4,170) lebih besar dibandingkan nilai t-tabel (2,042), nilai koefisien korelasi sebesar 0,582, koefisien determinasi sebesar 0,338 (33,8%).
3. Kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung (15,903) lebih besar dibandingkan nilai F-tabel (3,30), nilai koefisien korelasi sebesar 0,701, koefisien determinasi sebesar 0,491 (49,1%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan kemampuan kerja karyawan dan pemberian motivasi mempunyai hubungan dan pengaruh positif

terhadap produktivitas kerja karyawan administrasi UMB. Artinya bahwa pembinaan dan pemberian motivasi kepada para karyawan akan meningkatkan produktivitas para karyawan itu sendiri. Pembinaan dan pemberian motivasi oleh para pimpinan kepada para karyawan harus berkesinambungan terutama dalam memajukan Universitas dan untuk menghadapi perkembangan teknologi dan informasi yang semakin pesat.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat serta Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis, sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sidang Strata dua (S2) Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan kemampuan dan pengalaman Penulis. Untuk itulah dengan senang hati Penulis menerima tanggapan, kritik dan saran yang membangun. Dan semoga saja tesis ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan ataupun referensi untuk penelitian yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Pada kesempatan ini Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik secara moril maupun materiil dalam penyelesaian tesis ini, terutama kepada:

1. Dr. Ir. Dana Santoso, M.sc, M.Eng., selaku Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Ir. H. Suharyadi, MS., selaku Pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingan selama penyelesaian tesis ini.
3. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.
4. Istri dan anak-anak kami tercinta.

Serta semua pihak yang telah membantu dan tidak bisa disebutkan satu persatu. Hanya Allah SWT yang dapat membalas semua kebaikan dari Bapak, Ibu dan Saudara sekalian. Semoga tesis ini bermanfaat adanya.

Jakarta, 22 September 2004

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | iv |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4. Ruang Lingkup..... | 6 |
| 1.5. Manfaat Penelitian..... | 6 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 7 |
| 2.2. Pengertian Produktivitas Kerja | 9 ✓ |
| 2.3. Pengertian Motivasi..... | 13 ✓ |
| 2.4. Pengertian Kemampuan Kerja | 17 |
| 2.5. Hipotesa Penelitian..... | 19 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1. Metode Penelitian..... | 20 |
| 3.2. Definisi Variabel Operasional..... | 20 |
| 3.3. Variabel Penelitian | 21 |
| 3.4. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 27 |
| 3.5. Populasi dan Sampel..... | 28 |

| | |
|--|----|
| 3.6. Teknik Pengumpulan Data | 29 |
| 3.7. Teknik Pengolahan Data..... | 30 |
| 3.7.1. Editing..... | 30 |
| 3.7.2. Tabulasi..... | 30 |
| 3.7.3. Prosentase..... | 30 |
| 3.8. Metode Analisis Data..... | 31 |
| 3.8.1. Regresi Linear Sederhana | 31 |
| 3.8.2. Rgresi Linear Berganda | 32 |
| 3.8.3. Koefisien Korelasi Sedrhana..... | 33 |
| 3.8.4. Koefisien Korelasi Berganda..... | 34 |
| 3.8.5. Koefisien Determinasi..... | 35 |
| 3.8.6. Uji Hipotesis dengan t-test dan F-test..... | 35 |

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| 4.1. Sejarah Singkat Universitas Mercu Buana | 37 |
| 4.2. Analisis Deskriptif..... | 40 |
| 4.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan Kerja..... | 40 |
| 4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi | 43 |
| 4.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja..... | 46 |
| 4.3. Analisis Hasil Penelitian..... | 54 |
| 4.3.1. Pengaruh Kemampuan Kerja Karyawan Administrasi terhadap Produktivitas Kerja | 50 |
| 4.3.1.1. Analisi Korelasi..... | 51 |
| 4.3.1.2. Analisis Koefisien Determinasi..... | 51 |
| 4.3.1.3. Analisis Uji Hipotesa (Uji t)..... | 52 |
| 4.3.1.4. Analisis Regresi Sederhana | |
| 4.3.2. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja..... | 48 |
| 4.3.2.1. Analisis Korelasi | 53 |
| 4.3.2.2. Analisis Koefisien Determinasi..... | 54 |
| 4.3.2.3. Analisis Uji Hipotesa (Uji t)..... | 54 |

| | |
|---|----|
| 4.3.2.4. Analisis Regresi Sederhana | 55 |
| 4.3.3. Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan | 51 |
| 4.3.3.1 Analisis Korelasi | 56 |
| 4.3.3.2. Analisis Koefisien Determinasi..... | 57 |
| 4.3.3.3. Analisis Regresi Berganda..... | 57 |
| 4.3.3.4. Analisis uji hipotesa (uji F)..... | 58 |

BAB V PENUTUP

| | |
|-----------------------|----|
| 5.1. Kesimpulan | 59 |
| 5.2. Saran | 61 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | | | |
|----|-------------|---|----|
| 1. | Tabel. 1.1. | Rasio pelayanan karyawan administrasi UMB Tahun Akademik 2001/2002 sampai dengan Tahun 2002/2003 | 3 |
| 2. | Tabel. 4.1. | Tingkat skor jawaban | 35 |
| 3. | Tabel. 4.2. | Rekapitulasi jawaban responden variabel kemampuan kerja..... | 36 |
| 4. | Tabel. 4.3. | Rekapitulasi jawaban responden variabel Motivasi..... | 39 |
| 5. | Tabel. 4.4. | Rekapitulasi jawaban responden variabel produktivitas kerja | 43 |
| 6. | Tabel. 4.5. | Rangkuman hasil perhitungan statistika antara variabel kemampuan kerja (X_1) dengan variabel produktivitas kerja (Y) | 46 |
| 7. | Tabel. 4.6. | Rangkuman hasil perhitungan statistika antara variabel motivasi (X_2) dengan variabel produktivitas kerja (Y) | 49 |
| 8. | Tabel. 4.7. | Rangkuman hasil perhitungan statistika antara variabel Kemampuan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)..... | 52 |

DAFTAR GAMBAR

| | | | |
|----|-------------|--|----|
| 1. | Gambar 2.1. | : Skema Produktivitas Kerja..... | 11 |
| 2. | Gambar 2.2. | : Model Konseptual akan Kompetensi..... | 18 |
| 3. | Gambar 3.1. | : Pola Berpikir Penelitian..... | 21 |
| 4. | Gambar 3.2 | : Kerangka Faktor dan Konstrak Penelitian..... | 22 |