

**PEMBERIAN MOTIVASI DAN PENGARUHNYA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. ORION MUKTI LESTARI
M E D A N**

Oleh :

Burhan Antoni Nainggolan

N.P.M. : 95 830 0023



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



**PEMBERIAN MOTIVASI DAN PENGARUHNYA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. ORION MUKTI LESTARI
M E D A N**

Oleh :

Burhan Antoni Nainggolan

N.P.M. : 95 830 0023

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 0**

Judul Skripsi : **PEMBERIAN MOTIVASI DAN PENGARUHNYA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. ORION MUKTI LESTARI
M E D A N**

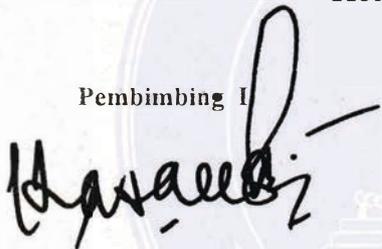
Nama Mahasiswa : **Burhan Antoni Nainggolan**

No. Stambuk : **95 830 0023**

J u r u s a n : **Manajemen**

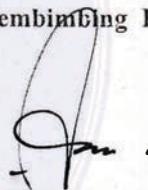
Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Drs. H. HASAN U. SIREGAR)

Pembimbing II



(Drs. H. JHON HARDY, MSi)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Drs. H. MIFTAHUDDIN, MBA)

D e k a n



(Drs. H. A. AZIS HASAN, MM)

Tanggal Lulus : 15 Agustus 2000

RINGKASAN

BURHAN ANTONI NAINGGOLAN, PEMBERIAN MOTIVASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ORION MUKTI LESTARI, MEDAN. (Dibawah bimbingan Bapak Drs. Hasan U. Siregar sebagai Pembimbing I, dan Bapak Drs. Jhon Hardi, Msi, sebagai Pembimbing II).

Sumber daya manusia merupakan sumber modal utama yang terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, mereka perlu dikoordinir dan dikembangkan sedemikian rupa, untuk dapat beraktivitas seefisien dan seefektif mungkin.

Didasari akan hal tersebut, maka pemberian motivasi semakin penting fungsinya guna mengatasi dan memanfaatkan sumber daya manusia tersebut sehingga dengan keahliannya pimpinan tersebut dapat memotivasi, menggerakkan dan mengembangkan karyawan secara baik dan terorganisir untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan.

Penelitian dalam penulisan ini dilaksanakan pada PT. Orion Mukti Lestari, Medan, yaitu untuk memperoleh gambaran sebenarnya mengenai kegiatan operasional pada perusahaan tersebut, serta untuk mengetahui sejauh mana pemberian motivasi dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut.

Sebagaimana halnya dengan perusahaan-perusahaan lain pada umumnya, perusahaan ini juga tidak lepas dari permasalahan yang dihadapi. Adapun permasalahan yang akan dianalisis dan dievaluasi oleh penulis adalah “Produktivitas

kerja karyawan belum menunjukkan suatu tingkat yang memadai, sehingga cukup mendukung pencapaian tujuan perusahaan dengan efektif”.

Sebagai kerangka acuan terhadap penelitian lebih lanjut penulis mengajukan hipotesa sebagai berikut : “Jika pimpinan perusahaan memberikan motivasi yang tepat guna, bagi karyawannya, maka mereka akan terangsang untuk bekerja dengan efektif dan meningkatkan produktivitas kerja demikian rupa, sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Pada PT. Orion Mukti Lestari, Medan, metode pemberian motivasi yang dilaksanakan adalah dengan memberikan rangsangan berupa pemberian gaji pokok, kenaikan gaji berkala, cuti, THR dan lain-lain. Sementara peranan pimpinan di dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja belum terlaksana dengan baik.

Dengan demikian pemberian motivasi yang dilakukan pimpinan harus diupayakan agar dapat mengantisipasi kemungkinan usaha-usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan anugerahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tiada terhingga kepada Ayahanda T.A. Nainggolan dan Ibunda L. br. Simangunsong tercinta serta Abang, Kakak dan adik tersayang yang telah memberikan doa, bantuan moril maupun materil kepada penulis selama ini.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada bapak Drs. Hasan U. Siregar selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. Jhon Hardi, Msi selaku Dosen Pembimbing II, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dengan penuh perhatian dan kesabaran selama melakukan penulisan skripsi ini.

Melalui tulisan ini penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Drs. H. Azis Hasan, MM, selaku Dekan pada Fakultas Ekonomi Medan Area.
2. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA, selaku Ketua Jurusan Manajemen yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan dan bimbingan baik dalam masa perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
3. Ibu Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM sebagai Ketua dalam Susunan Majelis Sidang.

4. Bapak Drs. Patar marbun, selaku Sekretaris dalam Susunan Majelis Sidang.
5. Para staf pengajar dan staf administrasi Fakultas Ekonomi Medan Area yang telah bersusah payah menuangkan dan mengajarkan ilmu kepada penulis serta membantu penulis dalam penyelesaian surat-surat administrasi, sehingga penulis bisa menyelesaikan perkuliahan.
6. Bapak Tan Jin Shiang, selaku Pimpinan PT. Orion Mukti Lestari, Medan.
7. Saudari Juliana / Awie, yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa, khusus buat Binsar Sitorus, Darman Siburian, Freddy Hutagaol, Lina Agustina, Yenni, atas segala bantuan dan dorongan moril yang diberikan dan semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan dorongan dan bantuan kepada penulis selama penulisan skripsi ini.

Khusus buat adinda tercinta Nur Evelina br. Hutahaean, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan ikhlas atas segala dorongan dan semangat yang diberikan baik selama masa perkuliahan hingga selesainya penulisan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap, dengan segala kekurangan maupun kelebihan dalam skripsi ini, kiranya skripsi ini dapat menjadi sumbangan yang berarti bagi ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu ekonomi pada khususnya.

Medan, Agustus 2000

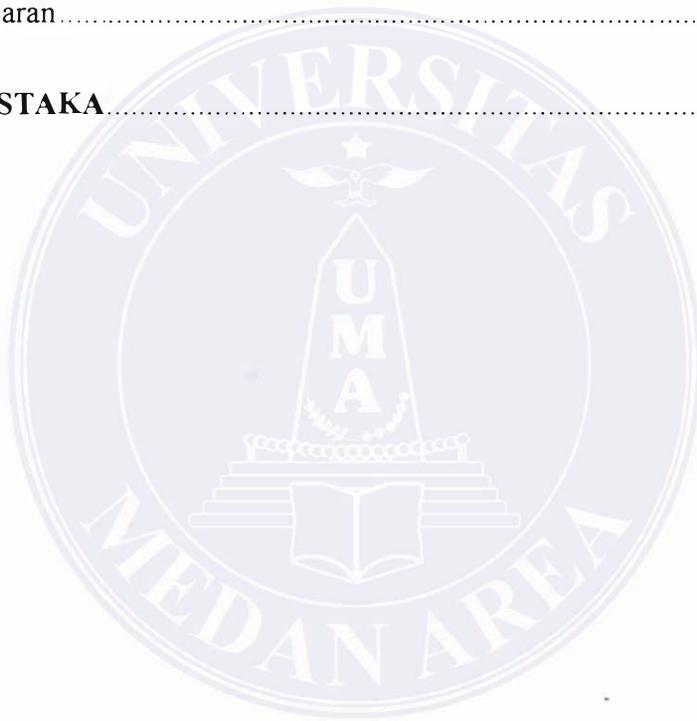
Penulis

Burhan Antoni Nainggolan

DAFTAR ISI

	Halaman
Ringkasan.....	i
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Gambar.....	viii
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.....	5
F. Metode Analisis	6
BAB II LANDASAN TEORITIS	7
A. Pengertian, Pentingnya dan Tujuan Pemberian Motivasi.....	7
B. Beberapa Teori Tentang Motivasi.....	12
C. Jenis-Jenis dan Metode Motivasi	17
D. Pengertian Produktivitas dan Metode Pengukurannya.....	22
E. Hubungan Motivasi dan Produktivitas	26
BAB III PT. ORION MUKTI LESTARI MEDAN	28
A. Gambaran Umum Perusahaan	28
B. Jenis Motivasi yang Diterapkan.....	38
C. Metode Pemberian Motivasi oleh Perusahaan.....	42

D. Produktivitas Kerja Karyawan dan Pengaruh Pemberian Motivasi.....	46
E. Hambatan-Hambatan yang Dihadapi	49
BAB IV ANALISIS DAN EVALUASI.....	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60



BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Organisasi sebagai wadah, merupakan tempat orang-orang bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam organisasi keterlibatan atasan untuk membimbing mengarahkan dan mengkoordinasikan bawahan diperlukan sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja. Sebab semangat kerja tidak terlepas dari bagaimana seorang pimpinan harus memberikan perhatian yang cukup untuk membina para bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan karyawan tidaklah mudah, sebab manusia sebagai karyawan memiliki kemampuan, keahlian, keterampilan dan sifat-sifat pribadi yang berbeda antara seorang dengan yang lain. Untuk itu diperlukan kebijaksanaan yang tepat dalam mendayagunakan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan efektif. Berbagai upaya dan pendekatan dapat ditempuh oleh pimpinan perusahaan dalam mendayagunakan karyawan agar produktivitas kerjanya cukup tinggi untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu diantaranya ialah pemberian motivasi.

Dengan memberikan motivasi pimpinan berupaya mempengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya seefektif mungkin. Motivasi akan mempengaruhi tindakan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, pimpinan harus memahami

dengan baik motivasi apa yang paling tepat diberikan kepada bawahannya. Hal ini membutuhkan pertimbangan yang matang, sebab motivasi itu diberikan kepada sejumlah orang yang berbeda-beda kebutuhan-kebutuhannya. Dengan demikian penentuan motivasi yang akan dilaksanakan menentukan suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan.

Motivasi yang diberikan haruslah berupa sesuatu, baik material maupun non material yang paling dibutuhkan oleh bawahan tersebut, supaya motivasi itu bermanfaat, berdaya guna dan dapat mempengaruhi mereka untuk bekerja lebih produktif. Tetapi bila motivasi yang diberikan kurang memadai atau kurang sesuai maka tidak akan mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Dan sebaliknya apabila seorang pimpinan tidak dapat memberikan motivasi yang baik dan tepat guna kepada para karyawannya maka karyawan tersebut akan kurang bergairah dalam melakukan pekerjaannya sehingga prestasi kerja yang dicapai akan tidak seperti yang diharapkan.

Untuk memahami masalah ini secara mendalam, penulis merasa tertarik untuk meneliti topik mengenai pemberian motivasi serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan yang bersangkutan, sebagai topik penelitian atau pokok bahasan.

PT. Orion Mukti Lestari, Medan menempati kantor di Jalan Orion No. 21 Medan, dimana perusahaan ini bergerak dalam bidang distribusi kertas. Salah satu alasan utama memilih perusahaan ini sebagai objek penelitian karena perusahaan ini

DAFTAR PUSTAKA

- Alan Loy Mc Ginnis, "Bringing Out The Best in People", Alih Bahasa : Ricka Harahap-Tahapary, "Menumbuhkan Motivasi Memupuk Semangat Memetik yang Terbaik," Cetakan I, Pustaka Tangga, Jakarta, 1991
- Edwin B Flippo, "Personnel Management", Mc. Graw Hill-Inc, Alih Bahasa : Moh. Masud, "Manajemen Personalia", Erlangga, Jakarta, 1996
- Emil H. Tambunan, "Kunci Menuju Sukses Dalam Manajemen Dan Kepemimpinan", Indonesia Publishing House, Bandung, 1991.
- Gary Yukl, "Leadership In Organizations", Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs New Jersey, 1994. ", Alih Bahasa: Yusuf Udaya, "Kepemimpinan Dalam Organisasi Prenhallindo, Jakarta, 1998.
- Husein Umar, "Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi", PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 1999.
- Kartono Kartini, "Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan Dan Industri", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994.
- Manchester - Open Learning, "Managing People And Employee Relations", Kogan Page Limited, London, 1993. Alih Bahasa : Yulia Sri Haryani, "Mengelola Sumber Daya Manusia Dan Hubungan Karyawan", PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1995.
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Suad Husnan, "Manajemen Personalisa", BPFE, Yogyakarta, 1990.
- T. Hani Handoko, "Manajemen", Edisi III, BPFE - UGM, Yogyakarta, 1993.
- , "Manajemen Personalisa Dan Sumber Daya Manusia", Edisi II, Cetakan 10, BPFE - UGM, Yogyakarta, 1995.
- Vincent Gospersz, "Manajemen Produktivitas Total", Copyright 1998, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1998.
- S. Nasution Dan M. Thomas, "Buku Penuntun Membuat Thesis, Skripsi, Disertasi Dan Makalah", Dumis Aksara, Jakarta, 1994
- Winarno Surakhmad, "Pengantar Penelitian Ilmiah, Metode dan Tehnik", Edisi VIII, Tarsito. Bandung, 1998.