

**PEMBERIAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN  
PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PT. AIR BALIGE ALAMI (AEROZ)  
MEDAN**



Oleh :

*M. Faisal Siregar*  
No. Stb. : 95 830 0039



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2002**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



**PEMBERIAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN  
PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PT. AIR BALIGE ALAMI (AEROZ)  
M E D A N**

**SKRIPSI**



Oleh:

*M. Faisal Siregar*

No. Stb. : 95 830 0039

**Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Menyelesaikan Studi Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Medan Area**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2002**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Judul Tugas Akhir : **PEMBERIAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. AIR BALIGE ALAMI MEDAN.**

Nama Mahasiswa : **M. FAISAL SIREGAR**  
No. Stambuk : **958300039**  
N I R M : **9511085000037**  
Jurusan : **Manajemen**



Pembimbing I

( Drs. H. Jhon Hardy, MSi. )

Pembimbing II

( Dra. Isnaniah LKS )

Mengetahui :

Ketua Jurusan

( Drs. H. Jhon Hardy, MSi. )



Dekan

( H. Syahriandy, MSi. )

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

## RINGKASAN

M. Faisal Siregar, Pemberian Motivasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Air Balige Alami, di bawah bimbingan Drs. Jhon Hardy, M.Si. sebagai Pembimbing I dan Dra. Isnaniah LKS sebagai Pembimbing II.

Motivasi selain berfungsi untuk mendorong dan merangsang karyawan agar bekerja dengan giat dapat pula berfungsi untuk menentukan tingkat prestasi kerja yang diharapkan pimpinan terhadap karyawannya akan semakin tinggi, sehingga hasil yang dicapai juga akan semakin besar.

PT. Air Balige Alami (AEROZ) adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang industri yang memproduksi air minum mineral dalam kemasan. Daerah pemasaran PT. Air Balige Alami yang berada di Medan meliputi daerah Tingkat II yang ada di Sumatera Utara dan di daerah lain seperti daerah Aceh, Medan, Sibolga, Padang Sidempuan dan di daerah lain seperti daerah lain yang ada di Sumatera dan Aceh, Pimpinan perusahaan memotivasi karyawannya/bawahannya, dengan dua cara yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

Kebijaksanaan dan pemberian motivasi yang diterapkan oleh PT. Air Balige Alami adalah :

1. Gaji atau upah
2. Berbagai bentuk perangsang atau insentif yang meliputi :
  - a. Tunjangan Prestasi Kerja
  - b. Perawatan
  - c. Bonus
  - d. Masa libur atau cuti
  - e. Tunjangan Hari Raya / Tahun Baru
  - f. Pakaian Seragam

Dengan adanya program pemberian motivasi yang efektif, tepat dan terarah yang dilakukan Pimpinan PT. Air Balige Alami Medan ini terhadap karyawannya maka diharapkan prestasi kerja karyawan dan laba perusahaan akan terus meningkat dari tahun ke tahun. Sehingga seluruh karyawan merasa puas karena nasib mereka senantiasa diperhatikan pimpinan.

Dengan motivasi semacam ini para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan mereka berkeinginan untuk tetap bekerja lebih giat dan rajin serta mereka berkeinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan ini lebih lama lagi.



## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan akan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul :

**“ PEMBERIAN MOTIBASI DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. AIR BALIGE ALAMI MEDAN “.**

Teriring salam dan shalawat kepada junjungan Rasulullah Muhammad SAW beserta sahabat-sahabatnya.

Dalam menyusun skripsi ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin agar isi dan uraian-uraianya tersusun secara sistematis dan tidak menjauhi titik permasalahan yang dipilih. Segala kekurangan dalam hal penyajian dan penggunaan bahan tulisan, kiranya masih banyak yang harus diperbaiki pada masa mendatang, mengingat keterbatasan dan kemampuan serta pengetahuan yang penulis miliki. Dalam kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak H. Syahriandy. MSi, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Ibu Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM. Selaku Ketua Panitia Ujian Sarjana.
3. Bapak Drs. H. Jhon Hardy, MSi, Selaku Ketua Jurusan Manajemen.
4. Bapak Drs. H. Jhon Hardy, MSi. Selaku Pembimbing I.
5. Ibu Dra. Isnaniah LKS Selaku Pembimbing II.
6. Bapak Drs. Patar Marbun selaku Sekretaris pada Panitia Ujian Sarjana.
7. Seluruh Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama di bangku kuliah.

8. Bapak Pimpinan PT. Air Balige Alami Medan atas izin penelitian lapangan.

9. Bapak Kamaluddin yang banyak membantu penulis memperoleh data.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

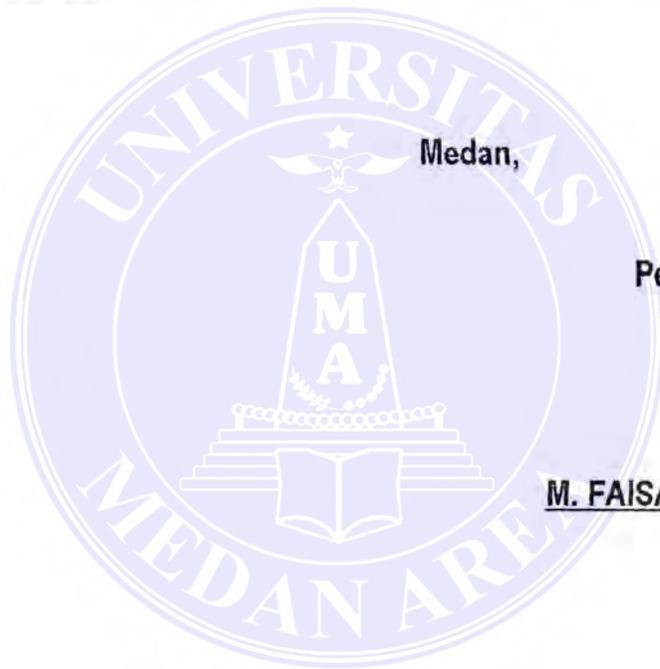
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

9. Bapak Kamaluddin yang banyak membantu penulis memperoleh data.

10. Staf dan Karyawan PT. Air Balige Alami Medan atas petunjuk penelitian lapangan.

Khusus keharibaan **Ayahanda dan Alm. Ibunda Terkasih** penulis mengucapkan terima kasih dan akhirnya penulis berharap kiranya skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca, terutama penulis sendiri. Akhir kata penulis panjatkan do'a dan memohon kepada Allah SWT semoga amal dan kebajikan semua pihak diterima dengan baik kemudian hendaknya diberikan balasan setimpal oleh Allah SWT.

Amin Yarabbal Alamin.



Medan,

2002.

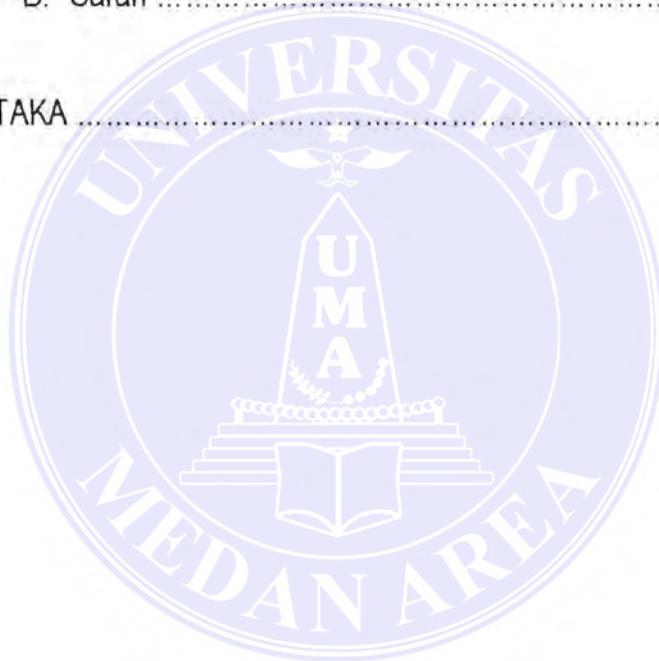
Penulis,

**M. FAISAL SIREGAR**

## DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN .....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR TABEL .....	viii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Alasan Pemilihan Judul .....	1
B. Perumusan Masalah .....	2
C. Hipotesis .....	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian .....	3
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data .....	4
F. Metode Analisis .....	5
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Pengertian dan Tujuan Pemberian Motivasi .....	6
B. Model dan Jenis-jenis Motivasi .....	9
C. Beberapa Teori tentang Motivasi .....	13
D. Pengertian dan Metode Pengukuran Prestasi Kerja Karyawan .....	21
E. Faktor-faktor dan Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	22
F. Hubungan Motivasi dengan Prestasi Kerja .....	28
<b>BAB III : PT. AIR BALIGE ALAMI MEDAN</b>	
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	33
B. Kebijakan Pemberian Motivasi .....	39

C. Proses Pemberian dan Jenis Motivasi .....	42
D. Prestasi Kerja yang Dicapai Karyawan Perusahaan .....	45
E. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ....	46
F. Hambatan-hambatan yang Dihadapi Perusahaan .....	47
BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI .....	49
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan .....	52
B. Saran .....	53
DAFTAR PUSTAKA .....	54



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 : Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow .....	12
Gambar 2 : Struktur Organisasi PT. Air Balige Alami .....	38



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 : Hasil Penjualan Tahun 1998 – 2001 .....	42
Tabel 2 : Jumlah Karyawan dan Hasil Penjualan Tahun 1998 - 2001 ..	46



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Alasan Pemilihan Judul.

Tenaga kerja manusia salah satu faktor dominan dalam kegiatan operasi perusahaan guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tenaga kerja dalam perusahaan perlu dimotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan cara memberikan pendidikan dan latihan. Motivasi atau dorongan dalam perusahaan hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar berprestasi dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sebagaimana diketahui bahwa motivasi yang menggerakkan seseorang timbul dari dalam diri pribadi seseorang. Motivasi yang timbul dari diri pribadi seseorang adalah motivasi yang diakibatkan hubungannya dengan organisasi itu sendiri, hal yang mendorong individu tersebut melakukan kegiatan-kegiatan. Pimpinan perusahaan perlu menyadari dan mengetahui tentang apa yang dapat menjadi motivator untuk menimbulkan semangat seorang karyawan dalam melakukan tugasnya. Pimpinan perusahaan harus membina dan menumbuhkan motivasi karyawan sedemikian rupa, sehingga mereka dapat dikoordinir dan diarahkan dengan lebih efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi selain berfungsi untuk mendorong dan merangsang karyawan supaya bekerja dengan giat, dapat pula berfungsi untuk meningkatkan prestasi kerja yang dapat dicapai oleh karyawan tersebut dengan semakin besarnya motivasi yang diberikan pimpinan perusahaan terhadap bawahannya, maka diharapkan akan semakin besar prestasi kerja karyawan yang dapat dicapai sehingga hasil yang akan diperoleh diharapkan juga akan semakin besar.

Dalam menjalankan aktivitas, pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawan atau bawahannya akan dapat bekerja lebih efisien dan efektif agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk meneliti topik mengenai motivasi dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan dan selanjutnya ingin mengevaluasi bagaimana dan sejauh mana tindakan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan dalam rangka memotivasi karyawannya dan penulis memilih PT. Air Balige Alami sebagai objek penelitian karena perusahaan tersebut dinilai cukup memenuhi syarat untuk tujuan penelitian ini.

Dengan alasan tersebut di atas penulis memilih judul penelitian yang penulis tuangkan ke dalam bentuk Skripsi dengan judul **“PEMBERIAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. AIR BALIGE ALAMI MEDAN”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan pada PT. Air Balige Alami maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

Pemberian motivasi yang dijalankan perusahaan belum cukup berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga prestasi kerja karyawan belum mencapai tingkat yang diinginkan.

### C. Hipotesis

Hipotesis adalah : "Suatu jawaban yang diduga yang dianggap benar kemungkinannya untuk menjadi jawaban yang benar".<sup>1</sup>

Berdasarkan perumusan masalah di atas penulis memberi hipotesis : Jika pemberian motivasi dilaksanakan secara konsisten dan tepat pada sasarannya, maka prestasi kerja yang diinginkan dapat tercapai.

### D. Luas dan Tujuan Penelitian

Karena keterbatasan pengetahuan, waktu, dan dana maka penulisan skripsi ini dibatasi pada pentingnya pemberian motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. Air Balige Alami.

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Ingin mengetahui pemberian motivasi yang dijalani perusahaan.
2. Ingin mengetahui sejauh mana pemberian motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Menemukan hambatan-hambatan pemberian motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja.
4. Untuk dapat memberi saran pada masalah yang sedang dihadapi perusahaan.

<sup>1</sup> Winarto, Surakhmad, Pengantar Penelitian Ilmiah, Edisi Ketujuh, Tarsito, Bandung, 1990, hal 63

## E. Metode Penelitian dan Tehnik Pengumpulan Data.

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian skripsi ini penulis menggunakan metode sebagai berikut :

### 1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan membaca buku-buku, tulisan-tulisan ilmiah yang mempunyai kaitan dengan motivasi. Data yang diperoleh yaitu suatu cara untuk mendapatkan data dan informasi melalui bahan-bahan yang ada di perpustakaan, seperti buku-buku teks, majalah ilmiah, karya tulis, brosur-brosur, dan bahan hasil laporan penelitian yang relevan, yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi. Data tersebut merupakan bersifat sekunder.

### 2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Melalui metode ini data informasi yang diperoleh bersumber langsung dari objek penelitian di lapangan pada PT. AIR BALIGE ALAMI (AEROZ). Data tersebut adalah data primer.

Adapun tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### 1. Pengamatan (Observation) yaitu :

Pengamatan yang dilakukan langsung pada objeknya, untuk memperoleh gambaran yang berlaku dilapangan dan membuat catatan-catatan hasil pengamatan tersebut.

#### 2. Wawancara (Interview) yaitu :

Melakukan komunikasi langsung dengan pihak yang berwenang untuk memberikan keterangan atau informasi yang diperlukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sesuai dengan materi penelitian.

3. **Daftar Pertanyaan (Questioner) yaitu :**

Suatu daftar pertanyaan yang sehubungan dengan judul, guna diisi oleh para respon dalam perusahaan. Juga digunakan untuk memperlancar proses wawancara.

**F. Metode Analisis**

Untuk menganalisis data yang sudah diperoleh, penulis menggunakan metode analisis sebagai berikut :

1. **Metode Deskriptif**

Data yang diperoleh dikumpulkan, diklasifikasikan dan diinterpretasikan, kemudian dianalisis sehingga dapat diperoleh gambaran sebenarnya dari perusahaan.

2. **Metode Deduktif.**

Analisis dilakukan dengan membandingkan data primer dengan data sekunder yang sudah diperoleh, kemudian diambil kesimpulan yang bersifat khusus bagi perusahaan.

Dari kedua metode diatas penulis akan mengambil kesimpulan dan selanjutnya membuat saran sebagai pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan.

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Pengertian dan Tujuan Pemberian Motivasi

##### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan proses untuk mencoba memberikan dorongan agar orang mau bekerja bertindak secara tertentu. Motivasi menyangkut reaksi berantai yaitu di mulai dari kebutuhan yang dirasakan. Lalu timbul keinginan yang hendak dicapai, kemudian menimbulkan usaha-usaha untuk merealisasikannya yang pada akhirnya timbul pemuasan kebutuhan tersebut. Oleh karena itu motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam perusahaan, karena hal ini sangat mempengaruhi prestasi kerja para karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut.

Guna memperjelas pengertian motivasi dapat dikemukakan beberapa pendapat para ahli tentang pengertian motivasi sebagai berikut :

"Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita gunakan".<sup>2</sup>

"Motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga kegiatan-kegiatan karyawan dipuaskan bersama dengan tercapainya sasaran organisasi".<sup>3</sup>

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan atau penggerak sehingga seseorang melakukan tindakan-tindakan yang memberikan

---

<sup>2</sup> Susilo Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I, Cetakan I, BPFE, Yogyakarta, 1990, hal 145.

<sup>3</sup> Edwin B, Flippo, Personil Management (Manajemen Personalia), Edisi VI, Jilid II, Terjemahan Alfonso

sumbangan yang maksimal terhadap pencapaian tujuan yang diinginkan. Atau dengan kata lain motivasi merupakan faktor yang mendorong untuk bertindak dengan cara tertentu.

Motivasi juga mencakup 2 hal yaitu :

"1. Faktor Internal

2. Faktor Eksternal".<sup>4</sup>

ad.1. Faktor Internal

Kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internal (faktor internal). Kekuatan ini akan mempengaruhi pikirannya yang selanjutnya akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Penggolongan motivasi internal yang dapat diterima secara umum belum mendapat kesepakatan para ahli, namun demikian para psikologi menyetujui bahwa motivasi dapat dikelompokkan dalam dua bagian yaitu :

a. Faktor Fisiologi, yang merupakan motivasi alamiah.

b. Faktor Psikologis

ad.2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal yang dapat mempengaruhi tingkah laku dari para karyawannya di dalam pelaksanaan motivasi adalah meliputi suatu kerja seperti : gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, pemberian penghargaan, kenaikan pangkat yang lancar dan tanggung jawab.

## 2. Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan motivasi adalah menyangkut seorang manajer yang bekerja melalui orang lain. Ia tidak mungkin melakukan pekerjaan itu sendiri saja, melainkan harus meminta bantuan orang lain untuk mengerjakannya.

<sup>4</sup> Sukanto Reksohadiprodjo, T. Hani Handoko, Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku, Edisi II, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1994, hal 257 – 258.

Seorang bawahan mungkin melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik itu adalah keinginan perusahaan. Adapun kemungkinan seorang karyawan tidak baik menjalankan tugasnya. Mengapa hal ini sampai terjadi, maka perusahaan harus mengetahui penyebab-penyebabnya. Mungkin ia tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tetapi ada juga kemungkinan ia tidak mempunyai dorongan atau motivasi untuk bekerja dengan baik, maka salah satu tugas yang harus diketahui oleh seorang pemimpin adalah bagaimana memotivasi bawahannya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan perusahaan.

Menjadi salah satu tugas pimpinan perusahaan untuk dapat memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Oleh sebab itu pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan orang lain.

Jelasnya motivasi adalah suatu proses untuk mencoba mendorong karyawan untuk bekerja segiat-giatnya. Pemberian motivasi kepada karyawan atau istilah populernya disebut pemberian kegairahan kerja kepada karyawan. Dalam memberikan motivasi tersebut berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

"Tujuan motivasi adalah sasaran objektif yang mampu memberikan kepuasan terhadap kebutuhan dorongan atau keinginan seseorang. Beberapa kebutuhan khususnya vital, biologis merupakan unsur pembawaan, namun mayoritas dari kebutuhan-kebutuhan manusia itu diperoleh dalam proses interaksi sosial dan pengalaman hidup sehari-hari".<sup>5</sup>

## B. Model dan Jenis-jenis Motivasi

### 1. Model Motivasi

Perkembangan teori manajemen juga mencakup model-model atau teori-teori motivasi yang berbeda-beda. Berikut ini akan dibahas tiga diantara model-model motivasi diantara urutan atas dasar kemunculannya, yaitu :

1. Model tradisional
2. Model Hubungan Manusia
3. Model Sumber Daya Manusia.<sup>6</sup>

#### ad.1. Model Tradisional

Model tradisional dari motivasi berhubungan dengan Frederick Taylor dan aliran manajemen ilmiah. Model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja, lebih banyak terproduksi, lebih banyak menerima penghasilan. Pandangan tradisional menganggap bahwa para pekerja pada dasarnya malas, dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berwujud uang.

#### ad.2. Model Hubungan Manusia

Elton Mayo dan para peneliti hubungan manusia lainnya menemukan bahwa kontak-kontak sosial karyawan pada pekerjaannya adalah juga penting dan bahwa kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurangan motivasi.

Mayo dan lain-lainnya juga percaya bahwa manajer dapat memotivasi bawahannya melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan

---

<sup>6</sup> T. Hari Handoko, *Manajemen*, Edisi II, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1990, hal 252.

membuat mereka berguna dan penting. Sebagai hasilnya, para karyawan diberi berbagai kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya.

### ad.3. Model Sumber Daya Manusia

Kemudian para Teoritis seperti MC. Gregor dan masyarakat para peneliti seperti Argyris dan Likert, melontarkan kritik kepada Model Hubungan Manusiawi dan mengemukakan pendekatan yang lebih luas untuk memanfaatkan para karyawan. Model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

## 2. Jenis-jenis Motivasi

Dalam rangka usaha mempengaruhi seseorang untuk melakukan kegiatan, orang dapat dipengaruhi dengan cara positif atau cara negatif melalui contoh-contoh yang diberikan padanya, pengalaman – pengalaman yang diperolehnya. Dari cara – cara tersebut merupakan kerangka pikiran yang disajikan yang dikenal dengan motivasi.

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan seseorang dapat digolongkan dalam dua jenis, yaitu :

- a. Motivasi Positif
- b. Motivasi Negatif.<sup>7</sup>

#### Ad.a. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sesuai dengan yang diinginkan dengan jalan memberikan kemungkinan pada mereka untuk memberikan hadiah atau penghargaan

<sup>7</sup> Heidjarachman, Saud Husnan, Manajemen Personal, Edisi IV Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1990, hal 104 – 105

yang mungkin berupa tambahan gaji yang dapat meningkatkan rasa puas dari karyawan.

#### ad.b. Motivasi Negatif.

Motivasi negatif adalah menggambarkan bahwa bila seseorang tidak melakukan sesuatu yang diinginkan maka orang itu diberi ancaman misalnya dia akan kehilangan pekerjaan.

Setiap manajer harus menggunakan kedua jenis motivasi tersebut diatas. Yang menjadi masalah utama dalam penggunaannya adalah bagaimana pertimbangan penggunaannya dan bilamana akan digunakan. Dalam memotivasi karyawan ada tujuan pendekatan motivasi positif yang dapat dilakukan. Dalam hal ini nomor satu merupakan material intensif dan nomor dua dan seterusnya non material intensif.

Adapun ketujuh pendekatan positif tersebut adalah :

##### a. Uang.

Pendekatan ini dilakukan dengan memberi imbalan berupa uang kepada karyawan. Uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna baik untuk memuaskan ekonomi karyawan. Pemberian imbalan berupa uang selain gaji pokok dapat digolongkan sebagai material intensif, yaitu suatu perangsang yang dapat dinilai dengan uang.

##### b. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Cara ini sering diabaikan sebagai suatu alat motivasi yang berguna. Padahal umumnya setiap orang akan merasa senang menerima pujian terhadap pekerjaan yang diselesaikannya dengan baik.

##### c. Pemberian Perhatian yang tulus kepada karyawan.

Pemberian perhatian yang tulus tidak dapat dilakukan secara alasan saja

disamping itu perlu diingat dalam memberikan perhatian hendaknya tidak perlu berlebih – lebihan.

d. Persaingan

Pada umumnya orang senang bersaing secara jujur, sikap ini dapat di manfaatkan oleh pimpinan dengan memberikan persaingan yang sehat dalam melaksanakan persaingannya

e. Kebanggaan

Penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan kebanggaan yang diperoleh oleh setiap karyawan.

f. Partisipasi

Dengan dijalankannya partisipasi antara pimpinan dan bawahan akan diperoleh berbagai masukan berbentuk sumbangan pemikiran yang baik dari kedua belah pihak.

g. Pemberian Informasi

Pimpinan harus memberitahukan latar belakang atau alasan pada setiap suatu tindakan. Pemberian informasi yang jelas akan sangat berguna untuk menghindari adanya issue, gosip dan sebagainya.

Ukuran keberhasilan motivasi yang dilakukan pimpinan perusahaan adalah hasil yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan meningkat. Artinya motivasi yang baik akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Motivasi negatif akan dapat mendorong peningkatan prestasi kerja tetapi hanya dalam jangka waktu pendek sedang motivasi positif akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan secara berkelanjutan dan dalam jangka panjang.

### C. Beberapa Teori Tentang Motivasi

Agar pelaksanaan motivasi ini berjalan dengan baik, maka para ahli mengklasifikasikan pandangan mereka tentang motivasi agar lebih mudah dimengerti.

Berikut ini akan dirumuskan 3 kelompok teori – teori motivasi, yakni sebagai berikut :

- a. Teori isi ( content theory )
- b. Teori proses ( process theory )
- c. Teori pengukuhan (reinforcement theory).<sup>8</sup>

#### ad.a. Teori isi (content theory)

Dalam pandangan teori ini, setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada dalam dirinya ( inner needs ) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Teori ini berusaha menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan orang dan apa yang mendorong semangat seseorang untuk bekerja.

Adapun beberapa ahli yang membahas teori ini secara mendalam diantara para ahli yang berkaitan dengan teori ini adalah :

- 1) Abraham Maslow dengan teori hirarki kebutuhan.
- 2) Douglas MC. Gregor dengan teori X dan Y
- 3) Frederich Herzberg dengan teori motivasi pemeliharaan
- 4) MC. Celland dengan teori prestasi

#### ad. 1. Hirarki kebutuhan Maslow

Maslow mendasarkan konsep hirarki kebutuhan pada 2 (dua) prinsip yaitu :

<sup>8</sup> Heidjirachman Ranunandojo dan Saad Husnan, *Op Cit*, hal 198.

- a. Kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hirarki dari kebutuhan terendah sampai tertinggi.
- b. Suatu kebutuhan yang terpuaskan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku.<sup>9</sup>

Menurut Maslow, manusia akan didorong memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai dengan waktu keadaannya dan pengalaman individu yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki.

Ada lima tingkatan kebutuhan yang dikemukakan oleh A.H. Maslow yang merupakan faktor-faktor motivasi bawahan, yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan akan makan, minum, perumahan, istirahat dan seks.
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan (keamanan jiwa) dan stabilitas (kebutuhan akan keamanan harta).
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok kekeluargaan dan asosiasi.
4. Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan akan status, reputasi dan prestasi, kepercayaan diri, kehormatan diri, apresiasi penghargaan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan akan kepuasan diri berupa kebutuhan akan penggunaan potensi diri dan pertumbuhan serta pengembangan diri.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> T. Hani Handoko, *Op Cit* hal, 256.

<sup>10</sup> *Ibid*, hal 258.

Gambar 1. Hirarki Kebutuhan menurut Maslow



Sumber : T. Hani Handoko, Management, Edisi II, BPDE, Yogyakarta, 1990

#### ad.2. Teori X dan Y dari MC. Gregor

MC. Gregor beranggapan bahwa perilaku orang-orang sangat dipengaruhi oleh kepercayaan-kepercayaan atau keyakinan mereka di dalam melaksanakan kerja.

“Pandangan tradisional bahwa pekerja perlu dikontrol ini adalah teori X, lalu teori Y yang melihat manusia bekerja bukan karena dipaksa”.<sup>11</sup>

Anggapan-anggapan yang mendasari Teori X adalah :

- a) Rata-rata para pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan menghindarinya kalau dapat.
- b) Kalau disuruh bekerja harus dipaksa dikendalikan kalau perlu diberlakukan hukuman.

<sup>11</sup> Sukanto Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko, *Op Cit*, hal 259 - 261

c) Rata-rata pekerja lebih suka dibimbing, berusaha untuk menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi yang kecil, keamanan dirinya di atas segala-galanya.

Teori X ini masih banyak digunakan para organisasi-organisasi karena para manajer percaya bahwa keadaan dan anggapan-anggapan ini benar dan banyak sifat-sifat yang dapat diamati dari perilaku manusia yang sesuai dengan anggapan-anggapan tersebut. Namun teori X ini tidak dapat menjawab seluruh fakta yang ada yang terjadi dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, MC. Gregor menjawab teori X ini dengan teori Y, yang menurutnya lebih realistis. Menurut teori Y kodrat perilaku tidak sesuai dengan anggapan teori X tetapi justru sebaliknya.

Anggapan-anggapan yang mendasari Teori Y adalah :

1. Usaha fisik dan mental yang dilakukan oleh manusia adalah kodrat manusia sama halnya dengan bermain atau beristirahat.
2. Rata-rata manusia bersedia bekerja dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.
3. Ada kesamaan yang besar dalam kecerdikan, kreativitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi secara luas tersebar keseluruhan karyawan.
4. Pengendalian ekstern dan hukuman bukan satu-satu cara untuk mengarahkan usaha pencapaian adalah fungsi organisasi.
5. Keterikatan pada tujuan organisasi adalah sampai fungsi penghargaan yang diterima karena prestasinya dalam mencapai tujuan itu.
6. Organisasi seharusnya memberikan kemungkinan kepada orang untuk mewujudkan potensi dan tidak hanya digunakan sebagian.

### ad.3. Teori Motivasi Pemeliharaan dari Herzberg

Pada teori ini dibedakan antara motivator (pemuas/satisfier) dan faktor pemeliharaan (hygienis factor/dissatisfier).

“Motivator mempunyai pengaruh meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja faktor-faktor pemeliharaan ini mencegah merosotnya semangat kerja atau efisiensi dan meskipun faktor ini tidak dapat memotivator, tetapi dapat menimbulkan ketidak puasan kerja atau menurut tingkat prestasi kerjanya. Perbaikan faktor-faktor tersebut akan mengurangi atau menghilangkan ketidak puasan kerja tetapi tidak dapat digunakan sumber kerja”.<sup>12</sup>

#### Faktor-faktor dan pemeliharaan dalam kerja.

Faktor-faktor Pemuas	Faktor-faktor Pemeliharaan
- Prestasi	- Kebijaksanaan
- Penghargaan	- Administrasi Perusahaan
- Pekerja Kreatif dan menantang	- Kualitas Pengendalian Teknik
- Tanggung Jawab	- Kondisi Kerja
- Kemajuan dan Peningkatan	- Hubungan Kerja
	- Status Pekerjaan
	- Keamanan Kerja
	- Kehidupan Pribadi

### ad.4. Teori Prastasi dan MC. Clelland

Teori- teori ini dikemukakan oleh David MC. Clelland beserta rekan-rekannya. Inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai 3 (tiga) jenis kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi (need for achievement)
2. Kebutuhan akan kekuasaan (need for power)
3. Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation)

<sup>12</sup> T. Hari Handoko, *Op Cit*, hal. 259 -260  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

### ad. 1. Kebutuhan akan berprestasi.

Seseorang dengan prestasi yang besar berusaha berbuat sesuatu, misalnya dalam menyelesaikan yang dipercayakan kepadanya karena ia lebih baik bila dibandingkan dengan lainnya. Untuk itu orang biasanya berusaha menentukan situasi untuk mana dia dapat menunjukkan keunggulan.

### ad.2. Kebutuhan akan kekuasaan.

Menurut teori ini, kebutuhan akan kekuasaan menampakkan diri pada keinginan untuk mempunyai pengaruh terhadap orang lain. Setiap kali seseorang bergantung pada orang lain untuk sesuatu hal, pengaruh orang kepada setiap orang lain menggantungkannya sudah berarti terpengaruhnya kekuasaan orang yang bersangkutan.

### ad.3. Kebutuhan akan afiliasi.

Kebutuhan akan afiliasi pada umumnya tercermin pada keinginan yang berada pada situasi yang bersahabat dalam interaksi seseorang dengan orang lain dalam organisasi, apakah orang lain itu teman sekerja yang setingkat atau atasan. Kebutuhan akan afiliasi biasanya akan diusahakan agar terpenuhi melalui kerjasama orang lain.

### Ad.b. Teori proses ( process theory )

Dasar dari teori proses tentang motivasi ini adalah adanya penghargaan (expectancy), yaitu apa yang dipercayai oleh individu akan mereka peroleh dari ringkasan laku mereka.

Teori-teori yang termasuk teori proses yaitu :

#### 1. Teori Penghargaan.

2. Teori Pembentukan prilaku
3. Teori Porter – Lawler
4. Teori Keadilan.<sup>13</sup>

#### ad.1. Teori Penghargaan.

Teori penghargaan menyatakan bahwa prilaku kerja karyawan dapat dijelaskan dengan kenyataan menentukan terlebih dahulu apa prilaku mereka yang dapat dijalankan dan dinilai diperkirakan sebagai hasil-hasil alternatif dari prilakunya.

Menurut Victor Vromm teorinya yang dikenal teori nilai penghargaan Vromm orang dimotivasi untuk bekerja bila mereka :

- a) Mengharapkan usaha-usaha yang ditingkatkan akan mengarahkan ke balas jasa tertentu.
- b) Menilai balas jasa sebagai hasil dari usaha-usaha mereka.<sup>14</sup>

#### ad.2. Teori Pembentukan Prilaku.

"B.F. Skinner mengemukakan pendekatan lain terhadap motivasi yang mempengaruhi dan merubah prilaku kerja yaitu pembentukan prilaku".<sup>15</sup>

Pendekatan ini didasarkan terutama atas hukum pengaruh (Law of efect), yang mengatakan bahwa prilaku yang diikuti dengan konsekwensi-konsekwensi memuaskan cenderung di ulang, sedangkan prilaku yang diikuti oleh konsekwensi hukuman tidak diulang.

#### ad.c. Teori Porter – Lawler.

Model Porter – Lawler adalah teori penghargaan dari motivasi dengan Versi orientasi masa mendatang, yang juga menekankan antisipasi tanggapan-

<sup>13</sup> T. Hani Handoko, *Op.Cit*, hal. 161.

<sup>14</sup> T. Hani Handoko, *Op, Cit*, hal 263.

<sup>15</sup> *Ibid* hal, 264.

tanggapan atau hasil-hasil. Model penghargaan ini menyajikan sejumlah implikasi bagi manajer tentang bagaimana seharusnya memotivasi bawahan dan juga implikasi bagi organisasi. Seperti yang diutarakan oleh Nadler dan Lawler.

Implikasi – implikasi model tersebut bagi manajer mencakup :

1. Pemberian penghargaan yang sesuai dengan kebutuhan bawahan.
2. Penentuan prestasi yang diinginkan.
3. Pembuatan tingkat prestasi yang dapat dicapai.
4. Penghubung penghargaan dengan prestasi.
5. Penganalisa faktor-faktor apa yang bersifat berlawanan dengan efektivitas penghargaan.
6. Penentuan penghargaan yang mencukupi atau memadai.

Sedangkan implikasi-implikasi bagi organisasi adalah meliputi :

1. Sistem penghargaan organisasi harus dirancang untuk memotivasi perilaku yang diinginkan.
2. Pekerjaan itu sendiri dapat dibuat sbagai pemberian penghargaan secara instrinsik.
3. Atasan langsung mempunyai peranan penting dalam proses motivasi.

#### Ad.d. Teori Keadllan.

Teori motivasi ini didasarkan pada asumsi bahwa individu itu dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan.<sup>16</sup>

Empat istilah penting dalam teori ini adalah :

1. Orang (person) individu yang merasa diperlakukan secara adil atau tidak adil.
2. Perbandingan dengan orang lain (comparison other), setiap kelompok atau orang yang digunakan oleh orang sebagai perbandingan mengenai rasio dari input dan perolehan.

<sup>16</sup> Gibson, Invencevih dan Donnelly, Organisasi dan manajemen, Prilaku, Struktur, Proses, Edisi IV, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1990, hal. 107 – 108.

3. Masukan (input) karakteristik individu yang dibawa serta oleh orang ke pekerjaan yang dapat dicari (misalnya keterampilan, pengalaman belajar) atau alami (misalnya : umur, jenis kelamin, suku).
4. Perolehan (outcomes), apa yang diterima oleh orang pekerjaan (misalnya penghargaan, tunjangan, upah).

#### ad.c. Teori pengukuhan ( reinforcement theory )

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu motivasi atau proses motivasi, sebaliknya teori ini bagaimana konsekwensinya perilaku dimasa yang lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar.

Dalam pandangan teori ini individu bertindak laku tertentu karena dimasa yang lalu mereka belajar bahwa tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan, dan perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan, karena umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan, mereka umumnya akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekwensi yang menyenangkan.

### D. Pengertian Dan Metode Pengukuran Prestasi Kerja Karyawan.

#### 1. Pengertian Prestasi.

Setiap pimpinan perusahaan atau organisasi, di dalam mengendalikan untuk menggunakan fungsi operasional selaku berusaha semaksimal mungkin untuk menggunakan sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaannya secara efektif dan efisien, sehingga diperoleh prestasi kerja yang lebih tinggi.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan pengalaman dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan.<sup>17</sup>

Program penilaian prestasi kerja yang efektif memberikan pedoman dan landasan bagi pimpinan perusahaan untuk menaikkan gaji, fasilitas, dan mempromosikan posisi atau kedudukan karyawannya.

Pendapat beberapa ahli tentang penilaian prestasi Kerja adalah sebagai :

1. "Penilaian prestasi kerja ( Performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan.<sup>18</sup>
2. "Penilaian pegawai adalah suatu perilaku secara sistematis kepada pegawai oleh berapa orang ahli untuk suatu beberapa tujuan prestasi tertentu.<sup>19</sup>

### 3. Metode Pengukuran Prestasi Kerja Karyawan.

Memberikan penilaian yang objektif memang dalam prakteknya sangat sukar dan banyak kendalanya. Namun penilaian prestasi Kerja ini mau tidak mau harus dianut dan diterapkan oleh setiap instansi dan organisasi-organisasi ataupun perusahaan, karena terdapat manfaat yang cukup besar dan baik untuk pimpinan maupun bagi karyawan yang dinilai.

Melalui penelitian prestasi kerja akan melahirkan hubungan timbal balik antara pimpinan dan karyawannya baik berupa saran dan pendapat yang bersifat koreksi sejauh mana prestasi kerja dan kelemahan-kelemahan penyelesaian tugas yang sebaik – baiknya.

## E. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah :

<sup>17</sup> Sondang P. Siagian, MDSM, Cetakan I, Edisi Refisi, Jakarta, 2000, hal. 19.

<sup>18</sup> T.Hani Handoko, Manajemen Personalia dan SDM, Liberty, Yogyakarta, 1993, hal. 99.

<sup>19</sup> M. Manulang, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991, hal 118

1. Faktor yang berasal dari diri karyawan tersebut.
2. Faktor yang berasal dari situasi atau keadaan tempat dimana karyawan bekerja.<sup>20</sup>

#### Ad.1. Faktor-faktor yang berasal dari diri karyawan tersebut.

Faktor – faktor yang berasal dari karyawan atau yang disebut faktor dalam yang dapat menurunkan semangat dan prestasi kerjanya.

Faktor-faktor ini mencakup :

##### 1) Fisik

Adapun fisik yang dimaksudkan disini adalah kesehatan, seorang pimpinan hendaknya memberikan perhatian terhadap kesehatan para karyawan, karena kesehatan dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja, kesehatan juga mempengaruhi anggaran pengeluaran perusahaan untuk biaya pengobatan. Oleh karena itu pimpinan perlu memperhatikan secara khusus agar kesehatan para pekerja dapat terjamin.

##### 2) Pendidikan.

Pendidikan juga merupakan suatu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja masing – masing karyawan. Pada umumnya pengetahuan atau tingkat pendidikan yang dicapainya semakin tinggi, maka semakin besar pula kemungkinan seorang karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi ke jenjang yang lebih baik dan pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap mereka dalam melaksanakan suatu pekerjaan lebih sedikit.

<sup>20</sup> Alex. S.Nitisemito, Manajemen Personalia, Cetakan II, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1992, hal. 170.

## ad.2. Faktor-faktor yang berasal dari situasi atau keadaan tempat bekerja.

Maksudnya adalah faktor luar dari karyawan itu sendiri atau faktor yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut.

Adapun faktor-faktor yang berasal dari situasi atau keadaan tempat bekerja yaitu berupa :

### 1) Struktur Organisasi.

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan sangat mempengaruhi prestasi kerja. Struktur organisasi yang baik dapat memberikan efisiensi kerja yang besar tanggung jawabnya. Kerja sama serta semangat kerja yang tinggi akan dapat mempermudah pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 2) Gaya Kepemimpinan dan Motivasi.

Gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh seorang pimpinan yang dapat digunakan memimpin bawahannya akan turut serta mempengaruhi semangat kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Oleh sebab itu para atasan harus hati – hati dalam memilih gaya kepemimpinannya. Dalam hal ini cara penerapan daripada motivasi harus dapat dilaksanakan dengan efisien dan efektif, sehingga pencapaian tujuan daripada perusahaan dapat terlaksana dengan baik sekaligus peningkatan prestasi kerja karyawan.

### 3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya melakukan pekerjaan yang diberikan, maka secara langsung semangat dan kegairahan kerja dapat dipengaruhi juga,

"Lingkungan kerja yang bagus, kerja yang menarik dan prospek nyata bagi pengembangan pribadi merupakan daya tarik karyawan untuk bekerja lebih giat."<sup>21</sup>

Adapun faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja perusahaan adalah :

- a) Pewarnaan.
- b) Kebersihan
- c) Sirkulasi Udara
- d) Penerangan
- e) Musik
- f) Keamanan
- g) Kebisingan.<sup>22</sup>

#### ad.a. Pewarnaan.

Bagaimana mewujudkan warna tersebut dalam perusahaan. Dalam arti apa yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan bergairah kerja para karyawan. Untuk ruangan kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin dan lembut, misalnya coklat muda atau cream, abu-abu muda, hijau muda dan sebagainya. Warna putih banyak digunakan umum karena bersifat netral dan membutuhkan biaya yang relatif murah, disamping itu warna putih dapat memberikan kesan ruang yang sempit menjadi tampak lebih luas dan bersih serta membantu pekerjaan yang memerlukan ketelitian.

<sup>21</sup> Gisela Hagemann, The Motivation Manual ( Motivasi Untuk Pembinaan Organisasi, Terjemahan Fery Dwi Nugroho, Cetakan I, PT. Gramedia, Jakarta, 1992, hal. 37.

<sup>22</sup> UNIVERSITAS MEDAN AREA 170

#### ad.b. Kebersihan.

Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah. Dapat dibayangkan apabila kita bekerja pada suatu tempat yang penuh debu dan berbau tidak sedap, apabila bilamana pekerjaan tersebut memerlukan konsentrasi yang tinggi, pasti akan merasa terganggu bagi karyawan yang bekerja.

#### ad.c. Sirkulasi Udara.

Sirkulasi udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan, apabila dalam ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Sirkulasi udara yang baik akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan, sebaliknya apabila sirkulasi udara yang kurang baik akan menimbulkan pengap dan menurunkan kegairahan kerja.

#### ad.d. Penerangan

Penerangan dimaksud disini bukan terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, terlebih pekerjaan yang dilakukan tersebut memerlukan ketelitian.

#### ad.e. Musik

Keberadaan musik dapat berpengaruh pada kejiwaan seseorang dalam bekerja. Memperdengarkan musik yang sesuai akan menimbulkan rasa tenang dan rasa tenang tersebut dapat meningkatkan konsentrasi dalam bekerja. Namun apabila jenis musik yang diperdengarkan tidak sesuai

dengan suasana kerja, yang terjadi justru sebaliknya. Oleh sebab itu jika dalam pengadaan musik di lingkungan kerja ternyata membawa pengaruh, maka lebih baik ditiadakan.

#### ad.f. Keamanan

Apabila perusahaan dapat memberikan jaminan keamanan terhadap karyawan, maka ketenangan dalam bekerja dapat timbul dengan sendirinya, sehingga semangat dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan.

#### ad.g. Kebisingan

Kebisingan dalam ruang kerja sedapat mungkin dihindari atau setidaknya dapat dikurangi. Hal itu penting sebab kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

#### 4) Peralatan yang dipakai.

Untuk mencapai hasil yang maksimal, sudah tentu harus didukung oleh faktor – faktor yang juga maksimal, yaitu peralatan yang digunakan. Peralatan yang dipakai mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan pekerjaan, sehingga dengan adanya peralatan-peralatan yang baik dan modern dapat dihindari pemborosan waktu dan tenaga serta prestasi dari pekerjaan dapat tercapai.

#### 5) Perumahan dan asrama.

Setiap karyawan menginginkan adanya tempat istirahat yang cukup dan baik serta memuaskan. Dengan adanya perhatian perusahaan terhadap perumahan dan asrama ini mendorong dan merangsang karyawan untuk

menaikkan prestasi kerja. Karena mereka akan merasa aman dengan adanya jaminan hidup berupa tempat tinggal yang didirikan perusahaan.

Pada umumnya perumahan yang didirikan oleh perusahaan disediakan untuk para karyawan yang sudah berkeluarga dan asrama disediakan untuk para karyawan yang belum berkeluarga. Karena tempat tinggal karyawan berdekatan dengan perusahaan tempat mereka bekerja maka hal ini dapat memperlancar proses kerja dari karyawan itu sendiri.

#### F. Hubungan Motivasi Dengan Prestasi Kerja.

Adapun hubungan motivasi dan prestasi kerja adalah kebijaksanaan pimpinan dalam memberikan motivasi, artinya untuk mencapai tingginya prestasi kerja maka pimpinan harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dari yang dipimpinya.

Memperhatikan kebutuhan pada karyawan berarti pimpinan telah memberikan motivasi pada karyawan, justru motivasi yang diberikan itu bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja. Jadi prestasi kerja tidak muncul begitu saja, akan tetapi motivasi yang termotivasi yang dapat meningkatkan prestasi kerja tersebut, jelaskan bahwa motivasi berhubungan erat dengan prestasi kerja.

"Faktor-faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi".<sup>23</sup>

Maka untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, pimpinan perlu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan mereka. Dalam hal ini diterapkan beberapa metode untuk mempengaruhi, yaitu melalui sistem kebijaksanaan penggajian merupakan kebijaksanaan sebagai balas jasa. Pemberian balas jasa ini terdapat dua pandangan yang berbeda, yaitu pandangan pertama

<sup>23</sup> Panji Anoraga, Psikologi Kepemimpinan, Cetakan I, Rineka Cipta, Semarang, 1990, hal. 71.

mengatakan bahwa setiap majikan pada umumnya harus berusaha untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dari penggunaan tenaga kerja. Sedangkan pandangan kedua mengatakan bahwa setiap tenaga kerja yang melakukan sesuatu pekerjaan mengharapkan yang sebesar – besarnya dari tenaga yang mereka keluarkan.

Ada sejumlah usaha atau perbuatan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan semangat kerja adalah sebagai berikut :

1. Orientasi
2. Supervisi
3. Partisipasi
4. Komunikasi
5. Rekognasi
6. Delegasi
7. Kompetisi
8. Integrasi
9. Motivasi Silang.

#### Ad. 1. Orientasi

Berorientasi kepada karyawan lebih penting daripada hanya berorientasi kepada pekerjaan semata-mata. Yang lebih baik adalah bilamana terdapat keseimbangan diantara kedua macam orientasi tersebut. Terlalu berorientasi kepada karyawan akan meniadakan beberapa ukuran yang lebih objektif yang biasanya melekat kepada syarat-syarat pekerjaan, dan bilamana terlalu berorientasi kepada pekerja akan menghilangkan segi-segi kemanusiaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

## ad.2. Supervisi.

Dengan supervisi atau pengawasan yang tidak terlalu ketat dan kaku terhadap karyawan pada umumnya dari bawahan pada khususnya akan memberikan peluang dan kesempatan kepada bawahan yang cukup untuk berprakarsa dan berdaya karya dalam penyelenggaraan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Supervisi yang terlalu kaku dan ketat dapat mematikan prakarsa. Padahal prakarsa itu dibutuhkan oleh organisasi yang ingin memelihara daya tumbuh dan berkembangnya.

## ad.3. Partisipasi

Seorang pimpinan demokratis akan mengundang dan memberi kesempatan yang seluas-luasnya kepada karyawan secara individual atau kelompok untuk berpartisipasi. Keikutsertaan karyawan tersebut tidak boleh mengurangi peranan dan tanggung jawab akhir pimpinan. Memang benar bahwa seseorang akan merasa dirinya cukup penting dan merasa sebagai bagian keseluruhan bilamana diikutsertakan dalam berbagai usaha bersama organisasi.

## ad.4. Komunikasi

Organisasi yang merangsang karyawan untuk bekerja giat adalah suatu organisasi yang membuka jalur-jalur dan menjamin lancarnya arus komunikasi kesemua arah. Dengan jalur-jalur komunikasi ini dapat disampaikan penjelasan-penjelasan mengenai peranan dan tujuan organisasi, kebijaksanaan-kebijaksanaan pimpinan dan semua peristiwa yang terjadi dalam organisasi dengan segala sebab dan akibatnya dan permasalahannya.

#### ad.5. Rekognasi

Dengan melaksanakan rekognasi ini dapat diciptakan makin besarnya "sense of belonging" atau perasaan untuk ikut memiliki. "Sense of importance", merasa ada peranan yang cukup penting, "Sense of achievement", merasa sebagai seorang yang berhasil. Istilah lain yang sama maknanya dengan rekognasi ini adalah istilah apresiasi.

#### ad.6. Delegasi

Mengingat adanya asas desentralisasi dan dekonsentrasi dalam organisasi, seorang atasan dapat melimpahkan wewenang dan tanggung jawab yang sepadan kepada bawahannya. Dalam melimpahkan wewenang harus diperhatikan segi-segi yang menyangkut mutu dari sifat persoalan, mutu bawahan dan kondisi-kondisi lainnya yang dapat mempengaruhi penampilan tanggung jawab dan penggunaan wewenang yang dilimpahkan tersebut.

#### ad.7. Kompetisi

Kompetisi sehat dalam organisasi perlu ditumbuhkan agar setiap orang berminat memperbaiki diri, posisi dan prestasinya. Kompetisi yang sehat dan jujur akan menciptakan suatu iklim yang mampu mendorong dinamika ke arah kemajuan. Dengan kompetisi yang tidak sehat dapat menimbulkan ketegangan-ketegangan dan prasaan-perasaan rendah diri dan putus asa pihak – pihak tertentu.

#### ad.8. Integrasi

Tujuan dan kepentingan pribadi masing – masing anggota organisasi maupun tujuan kelompok, tujuan sosial dan tujuan formal organisasi perlu diintegrasikan bagi terwujudnya tujuan akhir organisasi. Dengan

pengintegrasian tersebut akan menimbulkan keyakinan bahwa kepuasan-kepuasan semua pihak karenanya dapat dipenuhi secara adil, merata dan layak.

#### ad.9. Motivasi Silang

Motivasi itu tidak hanya dari atasan kepada bawahan saja. Dengan konsepsi motivasi silang atau cross motivation berarti bahwa bawahan pun wajib memberi dorongan terhadap atasannya dengan cara-cara yang wajar, sehingga terwujud usaha kerjasama yang lebih serasi dan saling menguntungkan kepada semua pihak.



## BAB III

### PT. AIR BALIGE ALAMI MEDAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Air Balige Alami adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang industri yang memproduksi air minum mineral. PT. Air Balige Alami yang berpusat di Jakarta dan kemudian membuat anak cabang di Medan dengan nama PT. MUTIARA MAS SINAR CEMERLANG dibawah lisensi PT. PANCASANA TIRTA ALAMI Banyumas Jawa Tengah.

Pada tanggal 6 Agustus 1994 sebagai salah satu upaya perusahaan dalam memperluas produk maka PT. Air Balige Alami membuka cabang di kota-kota di Indonesia termasuk di Medan dengan nama PT. Mutiaramas Sinar Cemerlang yang berlokasi di Jln. Suka Subur No. 5 Medan dan juga cabang perusahaan yang ada di pulau jawa seperti Bandung dan juga Banyumas.

Seperti cabang-cabang lain PT. Air Balige Alami yang ada di Medan tidak hanya memproduksi produk tapi juga memasarkan produknya. Pengolahan produksi di pusatkan di daerah Banyumas dan juga di daerah Tapanuli Utara dalam hal ini adalah Balige. Fungsi cabang di daerah hanya difokuskan sebagai koordinator pemasaran, termasuk di dalamnya melakukan kegiatan promosi dan juga periklanan dan penjualan. Daerah pemasaran PT. Air Balige Alami yang berada di medan meliputi Daerah Tingkat II yang ada di Sumatera Utara dan di daerah lain seperti daerah Aceh, Medan, Sibolga, Padang Sidempuan dan daerah lain yang ada di Sumatera dan Aceh.

Kebijaksanaan pemasaran lain seperti penentuan jenis produk, produksi produk, penentuan harga, dan kebijaksanaan global perusahaan ditentukan oleh manajemen Kantor Pusat Jakarta.

Adapun alasan pendirian PT. Air Balige Alami yang berada di Medan atas pertimbangan sebagai berikut :

1. Dari segi pasar, Sumatera Utara dan Aceh adalah daerah yang sangat potensial untuk dijadikan pasar sasaran mengingat jumlah penduduk yang cukup besar dan komunitas masyarakat yang beraneka ragam.
2. Pasar Propinsi bagian Sumatera dinilai dari luasnya wilayah yang cukup luas dan ditinjau sangat mempunyai prospek yang baik untuk melakukan perluasan pasar.
3. Di daerah ini cukup banyak tenaga kerja yang potensial yang dapat diserap dan layak dijadikan pekerja, dan juga biaya tenaga kerja yang relatif cukup murah atau masih rendah.
4. Daerah produksi yang berada di daerah pinggiran kota yaitu berada di daerah Balige yang sesuai dengan aturan pemerintah daerah agar daerah lokasi pabrik dan kegiatannya industri berada dipinggir kota, karena ditinjau dari dampak bahaya poluasi yang ditimbulkan dari pengolah pabrik.

PT. Air Balige Alami yang berada di Medan memasarkan berbagai jenis air minum kemasan atau juga yang dikenal dengan air minum mineral untuk kebutuhan masyarakat, diantaranya :

- Kemasan 240 ml atau yang sering disebut kemasan gelas.
- Kemasan 600 ml
- Kemasan 1600 ml

- **Kemasan galon ( 19 liter )**

Kemasan produk yang ada selalu berada di bawah pengawasan dan juga memperoleh lisensi dari PT. PANCASANA TIRTA ALAMI Banyumas, untuk menjaga standar dan kualitas produksi Internasional dan Indonesia, menghindari penyalahgunaan dan penyelewengan kualitas produk yang mempengaruhi terhadap volume penjualan dalam mencapai keberhasilan pemasaran perusahaan.

PT. Air Balige Alami juga bekerjasama dengan IBWA ( International Bottled Water Association ), ASPADIN ( Assosiasi Perusahaan Air Minum Dalam kemasan Indonesia ).

## **2. Struktur Organisasi PT. Air Balige Alami Medan.**

Di dalam sebuah perusahaan terdapat pelaksanaan-pelaksanaan sebagai pengelola perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan PT. Air Balige Alami Medan memiliki Struktur Organisasi yang di dalamnya terdapat orang-orang yang memiliki sumber daya dalam menjalankan kegiatan perusahaan, diantaranya :

1. Direktur
2. Wakil Direktur
3. Manajer Pemasaran
4. Manajer produksi
5. Manajer Keuangan
6. Manajer Administrasi

1. Direktur mempunyai tugas :

- a. Menentukan strategis perusahaan terhadap seluruh kegiatan operasi perusahaan sesuai dengan rapat pemegang saham.
- b. Mengkoordinasikan terhadap seluruh manager-manager secara keseluruhan.
- c. Pemegang kekuasaan tertinggi dalam setiap rapat umum pemegang saham.
- d. Bertindak atas nama perusahaan dalam urusan dengan pihak luar.

2. Wakil Direktur mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan tugas manajemen dilingkungan perusahaan terutama kebijakan yang menyangkut kegiatan operasional perusahaan.
- b. Mewakili perusahaan dalam urusan dengan pihak instansi atau badan usaha lain.
- c. Mengkoordinasikan kegiatan produksi.

3. Manajer Pemasaran mempunyai tugas :

- a. Membuat strategis pemasaran sesuai dengan ketentuan dari atasan.
- b. Membuat rencana pengembangan pemasaran dari hasil riset pasar yang dilakukan.
- c. Membimbing dan mengkoordinasikan serta mengawasi pelaksanaan tugas yang dibawahinya sesuai dengan daerah pemasaran yang ditetapkan.
- d. Merencanakan sistem promosi dalam rangka peningkatan penjualan.

**4. Manajer Produksi mempunyai tugas :**

- a. Mengawasi seluruh kegiatan produksi
- b. Memberikan petunjuk-petunjuk teknis terhadap bawahan.
- c. Bertanggung jawab terhadap penggunaan uang untuk peralatan dan keperluan produksi.
- d. Membuat kebijaksanaan produk seperti jumlah produksi yang harus dibuat dan jumlah bahan-bahan baku yang disediakan.

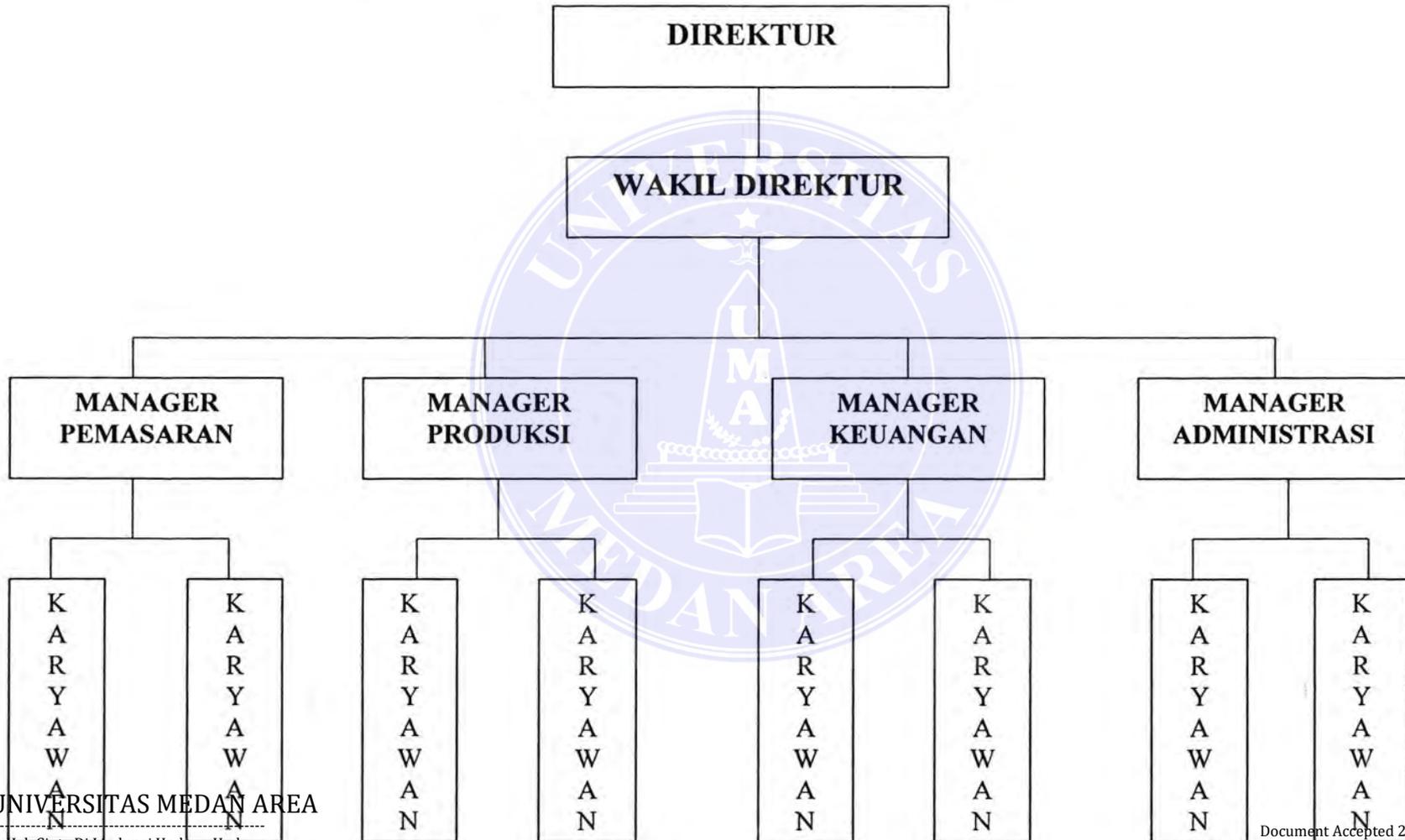
**5. Manajer Keuangan mempunyai tugas :**

- a. Menyusun anggaran keuangan sesuai dengan kegiatan perusahaan.
- b. Mengawasi dan mengendalikan segala kegiatan yang berhubungan dengan uang.
- c. Menyusun neraca laba-rugi perusahaan.
- d. Bertanggung jawab atas penyimpanan uang dan surat-surat berharga.

**6. Manajer Administrasi mempunyai tugas :**

- a. Menciptakan suatu sistem administrasi perusahaan dengan rapi.
- b. Mengurus segala hal yang berkaitan dengan surat menyurat keperluan perusahaan.
- c. Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan.

**Gambar 2 Struktur Organisasi PT. Air Balige Alami Medan**



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/7/23

## B. Kebijakan Pemberian Motivasi.

Mempelajari manajemen berarti mempelajari manusia, karena manusia merupakan unsur yang sangat penting dan menentukan bagi keberhasilan dalam setiap organisasi/perusahaan. Oleh karena itu tugas para pimpinan atau manajer adalah mendorong para karyawan yang menjadi bawahannya untuk memberikan sumbangannya yang dapat membantu tercapainya misi atau tujuan organisasi.

Sebagaimana kita ketahui bahwa salah satu tugas penting dalam suatu perusahaan adalah menetapkan kebijaksanaan terutama dalam hal kebijaksanaan pemberian motivasi kepada karyawan yang diarahkan pada peningkatan semangat kerja dan kegairahaan kerja serta tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga prestasi kerja meningkat dan tercapailah sasaran yang diinginkan perusahaan.

Adapun kebijaksanaan dan pemberian motivasi yang diterapkan oleh PT. Air Balige Mineral Medan adalah sebagai berikut :

- 1) Gaji dan Upah
- 2) Berbagai bentuk perangsang (insentif)

### ad.1. Gaji dan Upah

Gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan perusahaan pada karyawannya yang sifatnya tetap atau kontiniu dan biasanya dibayar setiap bulan. Sedangkan tingkat upah ditetapkan langsung oleh pimpinan PT. Air Balige Alami Medan. Pada umumnya dibayar perusahaan kepada tenaga honorer menurut lamanya jam kerja atau hari kerja. Jadi pemakaian tenaga kerja

ini sifatnya tidak kontiniu (part time). Pemberian gaji serta upah perusahaan ini dilaksanakan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan para karyawan, sehingga penggajian ataupun pengupahan ditetapkan menurut berat ringannya suatu pekerjaan yang dikerjakan para karyawan. Kebijaksanaan, pemberian gaji dan upah ini adalah berdasarkan aktivitas kerja ataupun prestasi dari karyawan serta penentuan gaji tersebut ditentukan targetnya serta standarnya. Cara penentuan target dan standart tersebut dengan cara penilaian jabatan bagi karyawan tetap yang menerima gaji bulanan, yaitu dengan mengadakan evaluasi jabatan.

Evaluasi jabatan ini adalah menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan dengan nilai jabatan lain yang ada dalam perusahaan. Dari penilaian kecakapan dan ketrampilan seorang karyawan dapat diramalkan dan ditafsirkan berapa harga yang layak dari ketrampilan karyawan tersebut. Cara lain adalah dengan melihat dari segi pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki si karyawan yang menerima gaji bulanan tersebut

Besar kecilnya gaji yang diterima karyawan adalah sesuai dengan kedudukannya dalam perusahaan dan juga disesuaikan lamanya karyawan bekerja di dalam perusahaan tersebut. Pemberian gaji bulanan ini diberikan setiap bulan yaitu pada waktu awal bulan. Berdasarkan hasil penelitian penulis pada perusahaan ini, pihak manajemen perusahaan telah menerapkan standart Upah Minimal Regional (UMR) Sumatera Utara. Bagi karyawan honorer mereka masing-masing menerima upah sebesar Rp. 12.000,- per hari kerja sedangkan karyawan tetap atau bulanan gaji mereka diatur dengan ketetapan sendiri, dan besarnya gaji karyawan tetap perbulannya sekitar antara Rp. 450.000,- sampai

dengan Rp. 1.650.000,- per orang disesuaikan dengan masa kerja pendidikan dan jabatan.

#### ad.2. Berbagai bentuk perangsang (Insentif)

Untuk merangsang agar karyawan lebih giat bekerja maka perlu diberikan perangsang. Perangsang yang diberikan perusahaan PT. Air Balige Alami Medan adalah sebagai berikut :

1. Tunjangan Prestasi
2. Perawatan dan pengobatan
3. Bonus
4. Masa libur atau cuti
5. Tunjangan Hari Raya / Tahun Baru
6. Pakaian Seragam

Sejak empat tahun terakhir yaitu dari tahun 1998 sampai dengan tahun 2001 tingkat upah maupun gaji karyawan serta tunjangan-tunjangan lainnya atas kebijaksanaan perusahaan, setiap tahun diadakan evaluasi dan dinaikkan rata-rata antara 10 % hingga 20 %.

Karena pimpinan perusahaan menyadari bahwa karyawan merupakan ujung tombak untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan, maka para karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan rajin. Hal ini akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga pendapatan perusahaan dari tahun ke tahun akan terus meningkat. Berdasarkan hasil penelitian penulis pada PT. Air Balige Alami Medan maka selama empat tahun terakhir pendapatan operasional perusahaannya setiap tahunnya terjadi peningkatan. Keberhasilan ini ditentukan tidak terlepas dari pengaruh

kebijaksanaan pimpinan perusahaan, setiap tahun untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Pendapatn operasional perusahaan dari tahun 1998 – 2001 seperti pada tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1**  
**Hasil Penjualan**  
**Tahun 1998 – 2001**

Tahun	Pendapatan Operasional	% Naik (Turun)
1998	Rp. 630.400.000,-	--
1999	Rp. 650.200.000,-	3,14
2000	Rp. 665.000.000,-	2,28
2001	Rp. 684.000.000,-	2,86

Sumber : PT. Air Balige Alami

### C. Proses Pemberian dan Jenis Motivasi.

#### 1. Proses Pemberian Motivasi.

Seorang pimpinan perusahaan harus mampu memotivasi karyawannya agar para karyawan bergairah dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan dengan sebaiknya. Dengan meningkatnya kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, tentunya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Proses motivasi sangat penting bagi seorang pimpinan dan merupakan usaha dasar untuk mempengaruhi dan mengarahkan perilaku bawahan agar kegiatannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Motivasi merupakan proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada sikap seseorang. Dan motivasi sebagai proses psikologi timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri.

Ada banyak cara yang dapat ditempuh pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawannya. Dalam hal ini proses pemberian motivasi pada karyawan PT. Air Balige Alami Medan tidak menemukan banyak hambatan tetapi bukan berarti pemberian motivasi ini berjalan lancar. Hal ini disebabkan karena tidak semua karyawan merasa diperlakukan dengan adil. Misalnya dalam hal ini pemberian bonus hanya diberikan pada bagian pemasaran karena perusahaan merasa bahwa kegiatan pemasaran adalah bagian yang terpenting dalam perusahaan. Hal ini menyebabkan kecemburuan di lingkungan karyawan di bidang lain.

Jadi hal tersebut di atas juga merupakan salah satu penghambat motivasi di perusahaan. Meskipun hal ini menghambat motivasi bukan berarti proses pemberian motivasi oleh perusahaan tidak berjalan dengan baik, bahkan dengan adanya hambatan tersebut pimpinan perusahaan mengarahkan untuk mencari jalan keluar yang lebih baik agar pemberian motivasi tersebut dapat berjalan lancar dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Pemberian motivasi diharapkan menambah semangat dan kegairahan kerja karyawan sehingga dengan demikian karyawan mampu mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan lebih efisien dan efektif. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa adanya motivasi memberikan semangat dan dorongan kepada karyawan untuk berkembang lebih maju.

## 2. Jenis-jenis Motivasi

Jenis motivasi yang diterapkan pada PT. Air Balige Alami Medan adalah :

## 1. Motivasi Positif

### 2. Motivasi Negatif

#### ad.1. Motivasi Positif.

Pada prinsipnya perusahaan PT. Air Balige Alami Medan lebih menekankan pada penggunaan jenis motivasi positif. Dalam melaksanakan motivasi positif dilakukan dengan berbagai cara yaitu meliputi :

- a. Pengembangan karir
- b. Pemberian tambahan finansial

Berbagai cara yang telah dilaksanakan perusahaan merupakan usaha untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawannya.

#### ad.2. Motivasi Negatif.

Pelaksanaan pemberian motivasi negatif adalah berupa pemberian hukuman dan teguran yang diterapkan pada perusahaan ini. Teguran dilaksanakan secara lisan maupun tulisan yang kemudian diikuti oleh saksi yang dilakukan bertahap.

Adapun pelaksanaan pemberian motivasi negatif ini semuanya dirangkum sebagai berikut :

#### 1. Teguran lisan

Teguran lisan dilakukan apabila karyawan melakukan kesalahan yang dianggap masih bisa diperbaiki olehnya. Pimpinan memberitahukan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dan menunjukkan jalan keluarnya untuk memperbaiki kesalahan tersebut agar jangan terulang kembali.

## 2. Disiplin dan sanksi perusahaan.

Surat peringatan tertulis dan tindak kedisiplinan akan diberikan perusahaan kepada karyawan yang diperinci sebagai berikut :

- a. Tindak kedisiplinan di maksud sebagai tindakan koreksi dan pengarahan terhadap sikap dan tingkah laku dari karyawan.
- b. Tindak kedisiplinan didasari hukum kepada :
  - Macam pelanggaran yang dilakukan
  - Frekuensi (seringnya / pengulangan) pelanggaran
  - Besar/kecil pelanggaran yang dilakukan.

## D. Prestasi Kerja yang Dicapai Karyawan Perusahaan .

Pada hakekatnya motivasi merupakan hal yang sangat erat hubungannya dan mempunyai arti penting bagi peningkatan prestasi kerja. Jika karyawan sudah termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, mereka akan bekerja lebih giat sehingga mereka dengan sendirinya akan meningkatkan prestasi mereka, yang tentu akan sangat membantu dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

Dan untuk melihat prestasi kerja yang dicapai karyawan PT. Air Balige Alami Medan dapat dilihat dari perkembangan tingkat penjualan dari perusahaan ini mulai tahun 1998 sampai dengan 2001 yang disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 2**  
**Jumlah Karyawan dan Hasil Penjualan**  
**Tahun 1998 – 2001**

Tahun	Jlh Karyawan	Jumlah Penjualan	% Naik (Turun)
1998	91	Rp. 630.400.000,-	--
1999	96	Rp. 650.200.000,-	3,14
2000	102	Rp. 665.000.000,-	2,28
2001	102	Rp. 684.000.000,-	2,86

Sumber : PT. Air Balige Alami

Jika prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan meningkat, maka sudah jelas bahwa ini adalah suatu keberhasilan atau kemajuan dari perusahaan tersebut.

Perusahaan yang sedang berkembang seperti PT. Air Balige Alami Medan sangat membutuhkan prestasi kerja karyawan yang tinggi. Jadi jelas bahwa berhasil atau tidaknya suatu perusahaan di dalam mengembangkan usahanya ditentukan oleh prestasi kerja karyawan yang terlibat di dalamnya.

#### **E. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.**

Pengaruh motivasi agar para karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawannya. Pentingnya motivasi yang ditimbulkan oleh pimpinan perusahaan melalui penyediaan segala macam fasilitas, sudah pasti akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Motivasi yang timbul dari dalam diri karyawan akan mendorong karyawan tersebut berusaha meningkatkan prestasi kerja yang diraihinya. Ini tentu akan berpengaruh secara langsung pada kemajuan dan pengembangan perusahaan.

Dengan demikian apabila perusahaan dapat mengembangkan usahanya dengan baik, maka kemajuan perusahaanpun akan dapat dicapai sesuai dengan tujuan yang ditetapkan semula. Tetapi yang penting ditekankan untuk pencapaian prestasi kerja yang tinggi bagi para karyawan, selain dari penyediaan berbagai macam bentuk fasilitas adalah adanya pengarahan dan bimbingan yang baik dari pimpinan dan juga adanya saling kerjasama diantara keduanya, baik dari pihak pimpinan maupun dari pihak karyawan. Jika semua itu telah tercapai dengan baik, maka tidak mustahil kemajuan perusahaan akan terwujud dan sekaligus pula akan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pengaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawannya demi untuk mencapai keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan, karena orang yang bermotivasi besar akan melahirkan karyawan yang besar juga. Demikian pula sebaliknya orang yang kemampuannya rendah akan elahirkan karya yang rendah pula.

#### **F. Hambatan-hambatan yang dihadapi Perusahaan .**

Di dalam pelaksanaan motivasi pada PT. Air Balige Alami Medan terhadap karyawannya tidak ada masalah yang berarti terhadap masalah motivasi tersebut. Semua para karyawan mengetahui segala peraturan yang ada diperusahaan. Sedangkan di dalam hal penilaian prestasi ini terdapat banyak masalah yang dihadapi baik dari segi karyawan itu sendiri maupun dari perusahaan.

Hambatan-hambatan yang dihadapi PT. Air Balige Alami Medan yaitu berupa :

1. Di dalam penilaian prestasi kerja itu hanya dilakukan oleh pimpinan cabang itu sendiri tanpa sepengetahuan karyawan, karyawan itu sendiri tidak tahu dimana letak kesalahannya.
2. Di dalam hasil penelitian hanya diberi tanda B, CB, S dan K tanpa ada penilaian yang pasti sehingga karyawan selalu menganggap penilaian yang diberikan pada kurang memuaskan.
3. Pemberian jaminan sosial mempunyai masalah di dalam pelaksanaannya. Masalah timbul karena sifat manusia yang selalu ingin terbaik. Penilaian kurang baik tersebut terlalu banyak yang menyangkut bidang ekonomis atau yang berbentuk uang.

Disisi lain perusahaan telah mengeluarkan biaya besar untuk memberi jaminan sosial. Hal ini terjadi karena semakin meningkatnya kesulitan ekonomi saat ini. Oleh karena itu perusahaan haruslah selalu mengikuti, mengawasi dan memperhatikan seluruh kebutuhan karyawannya karena kalau tidak hal ini akan menimbulkan dampak kurang baik terhadap prestasi kerja pada perusahaan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam memberi inspirasi, semangat dan dorongan kepada karyawannya untuk melakukan sesuatu tindakan yang dapat meningkatkan prestasi kerja.
2. Prestasi kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa dengan hasil yang lebih baik dibandingkan sebelumnya.
3. Pada PT. Air Balige Alami Medan, pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk merangsang gairah kerja bawahan, sehingga mereka mau bekerja secara efektif dan efisien. Dengan meningkatkan motivasi karyawan, akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja karyawan.
4. Jenis-jenis motivasi yang digunakan PT. Air Balige Alami Medan adalah :
  - a. Motivasi positif, yaitu mempengaruhi karyawan dengan memberikan imbalan berupa uang atau gaji dan insentif.
  - b. Motivasi negatif, yaitu mempengaruhi karyawan dengan teguran agar karyawan mau melaksanakan pekerjaannya.
5. Pemberian motivasi yang dilakukan oleh PT. Air Balige Alami Medan berupa gaji atau upah dan insentif.

## B. Saran-saran

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, penulis mencoba memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan maka perlu adanya suatu penilaian yang bersifat terbuka atau penilaian berdasarkan sasaran yang dilakukan oleh perusahaan.
2. Sebaiknya pemberian motivasi harus dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan masing-masing (disesuaikan dengan jabatan dan posisinya serta masa kerja) sehingga mereka lebih bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan tugasnya.
3. Pihak pimpinan perusahaan hendaknya dapat mengarahkan pihak bawahan dengan baik bila menemukan karyawan bekerja tidak sesuai dengan keahliannya, misalnya dengan memberikan bimbingan dan jika mungkin pimpinan dapat memberikan kursus atau sekolah dengan biaya dari perusahaan, agar karyawan mampu melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya.
4. Agar pihak karyawan merasa puas dan merasa dihargai atas imbalan yang diberikan perusahaan, baik dalam pemberian gaji maupun fasilitas lain, maka PT. Air Balige Alami Medan harus senantiasa memperhatikan sistem pemberian motivasi yang benar-benar adil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Niti Semito, Menimbulkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan, Cetakan keempat, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991.
- Edwin B. Flippo, Manajemen Personalia, Edisi Keenam, Jilid 2, Cetakan Ketiga, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1995.
- Gisela Hagemann, The Motivation Manual (Motivasi Untuk Pembinaan Organisasi), Terjemahan Ferry Dwi Nugroho, Cetakan I, PT. Gramedia, Jakarta, 1993.
- Heidjrahman Ranu Pandojo, Manajemen Personalia, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta, 1993.
- Heidjrahman Suad Hasan, Manajemen Personalia, Edisi Keempat BPFE, Yogyakarta, 1990.
- Hadi Poerwono, Tata Personalia, Cetakan Keenam, Penerbit Djembaran, Bandung, 1992.
- Malayu SP. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Edisi Revisi, Jakarta, 2000.
- Musanef, Manajemen Kepegawaian, di Indonesia, Jilid I, Penerbit PT. Toko Gunung Agung, Cetakan Pertama, Jakarta, 1996.
- M. Manullang, Manajemen Personalia, Cetakan Ketujuh, (Revisi), Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991.
- Richard Denny, Sukses Memotivasi, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1994.
- Sondang SP. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Pertama, 2000.
- S. Nasution dan M. Thomas, Penuntun Membuat Skripsi, Tesis, Disertasi dan Makalah, Bumi Aksara, Jakarta, 1995.

- T. Hani Handoko, Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Penerbit Liberty, Cetakan Kesepuluh, Edisi ke-2, 1996.
- T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan SDM, Liberty, Yogyakarta, 1993.
- Winarno Surachmad, Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metoda dan Tehnik, Tarsito, Bandung, 1990.

